

**NEWS**

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN  
**SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES**

ISSN 2224-5294

Volume 5, Number 303 (2015), 223 – 226

UDC 33.331.08

**INNOVATIVE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT****Aralbaeva S.K.**

Doctoral Program DBA, KazEU

**Key words:** personnel management, innovation, staff, innovative technology , human technology

**Abstract.** Introduction of innovative technologies in personnel management , in particular the employees and the management of knowledge , development of new methods of assessment and motivation , the rational use of all resources , the formation of corporate social responsibility , corporate culture is extremely important and urgent problems in modern organizations. The article examines innovative technologies in personnel management organization.

УДК 33.331.08

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ****Аралбаева С.К.**

докторант программы DBA, КазЭУ им.Т.Рыскулова

**Ключевые слова:** кадровый менеджмент, инновации, персонал, инновационные технологии, кадровые технологии

**Аннотация.** Внедрение инновационных технологий в кадровом менеджменте, в частности управление работниками и знаниями, разработка новых методов оценки и мотивации работников, рациональное использование всех видов ресурсов, формирование социальной ответственности бизнеса, корпоративной культуры представляются чрезвычайно важными и актуальными проблемами для современных организаций. в статье рассматриваются вопросы инновационных технологий в кадровом менеджменте организации.

В настоящее время благодаря жесткой конкуренции и развитию глобальных рынков управление компанией стало более сложным и должно дополнитель но обеспечивать три новых направления деятельности: направление исследований и разработок (инноваций), маркетинг и принципиально новое направление – управление человеческими ресурсами.

Развитие ведущих стран мира закономерно и объективно привело к формированию новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического прогресса современного общества.

Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития, привело к необходимости формирования новой философии управления с учетом, что человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран).

В этих условиях одним из факторов, способных придать процессу развития экономики и человеческого капитала более эффективный характер, является инновационный фактор, предполагающий взаимосвязанное осуществление научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности в условиях новой среды.

Нововведения в работе с персоналом являются одним из видов новаций и главной составляющей инновационного менеджмента в управлении людьми. Они представляют собой комплексный процесс создания, распространения и использования нововведений и просто новшеств, имеющих практический интерес в кадровой политике компаний.

Такие нововведения достаточно специфичны и отличаются от технических нововведений, потому что направлены на развитие и изменение компании в целом, охватывая все подразделения, а так же отдельных работников, с целью реального повышения эффективности ее функционирования.

Управление инновациями в HR подразумевает обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления в работе с персоналом в соответствии с текущими и стратегическими целями компаний,

современными закономерностями развития научно-технического прогресса, требованиями и стандартами государства и профсоюзов в социальной сфере, развитием рынка. При этом необходимо иметь ввиду, что менеджмент человеческого капитала включает в себя подбор, удержание, развитие и сохранение работников компаний.

Разработка нововведений в системе управления персоналом должна осуществляться на основе исследований существующей системы управления персоналом, выявления ее недостатков и возможностей, а также с учетом последних тенденций в области HR- менеджмента и специфики развития компании.

Так, HR-практики различают инновации в области:

– поиска и подбора персонала, т.е. не только формирования нового и эффективного кадрового потенциала, но и применение новых методов и технологий поиска талантов на рынке труда и внутри компаний. Достаточно эффективными инструментами являются видео интервью или использование социальной сети и электронных СМИ.

– оценки персонала. Сюда входят совершенствование или изменение форм и методов определения соответствия работников квалификационным требованиям, формирования базы данных о кадровом балласте, совершенствование методов работы с ним, а также вопросы сокращения и увольнения кадров. При этом под кадровым балластом понимается наименее продуктивная и наименее перспективная часть кадрового потенциала, отстающая по своим профессионально-квалификационным качествам от потребностей бизнеса, а также избыток кадров в компании по сравнению с потребностями в них;

– прогнозирования и планирования обучения и развития персонала. В эту группу входят инновации в формах и методах подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, совершенствование методов определения потребности в данной сфере, новые методы включения работников в процесс труда после переподготовки и повышения квалификации, создание новых структур и т.д.

В качестве примера, можно привести применяемые информационно-технологические решения и продукты в управлении знаниями. Ни для кого не секрет, что сейчас уже активно внедряются в систему дистанционного обучения мультимедийные программы и видео лекции, так называемые «вебинары», которые позволяют поднять систему корпоративного обучения на качественно новый уровень, сэкономить значительные денежные средства и время. Эти технологии позволяют сформировать современную систему управления корпоративными знаниями для создания, накопления, сохранения и передачи знаний и информации, а также мониторинга интеллектуального потенциала компаний.

Итак, инновации в HR - менеджменте направлены на повышение профессионального уровня и индивидуальной эффективности работников, развитие творческих способностей к разработке инноваций, умению самостоятельно решать поставленные перед ними задачи. Эта тенденция связана с объективной необходимостью реализации различных видов изменений в компаниях.

Представляется, что инновация является сложным процессом, и масштабы деятельности, необходимой для осуществления инновации в компании, могут сильно отличаться.

Внедрение инноваций вызывает сопротивление персонала, а также действия различных факторов, препятствующих развитию инноваций, поэтому инновационная деятельность может не начаться или не привести к ожидаемым результатам.

Инновационная деятельность - деятельность, направленная на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений: новые или усовершенствованные - продукт, реализуемый на рынке; технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования. Главная задача инновационной деятельности - увеличение прибыльности бизнеса путем привлечения в него каких-либо новых, нетрадиционных в данной сфере решений и технологий, оформленных виде объектов интеллектуальной собственности.

В области кадрового менеджмента процесс создания инновационных подходов не менее важен для социального и экономического прогресса, чем технологические инновации. Управленческие нововведения положительно влияют на способ и эффективность функционирования компаний. Известны примеры, когда управленческие инновации создали сильные конкурентные преимущества для современного бизнеса:

- General Electric изменила подход к порядку и дисциплине труда в сфере научных исследований, в результате чего получила доступ к большому числу технологий и патентов;

- Procter & Gamble начиная уже с 1990-х гг. изменила специализированные подходы к бренд-менеджменту, в результате чего производительность труда работников компании возросла;

По нашему мнению, правомерно установление существенной взаимосвязи между такой естественной характеристикой человека, как разумность и инновационность, поскольку разум, это творчество нового знания, с точки зрения диалектического материализма, а разумность свойство разума применять новое знание, проявляя реальное действие. При этом человек подвергается постоянной адаптации к ежеминутно изменяющейся реальности, поэтому инновации не просто оправданы, они необходимы.

Необходимо заметить, что инновационная деятельность имеет прагматичный характер, поскольку это коммерциализированное новшество. Она реализуется не только в пространстве действий и идей отдельного представителя управляемой системы, его решений, а превращается в подлинно инновационную только тогда, когда воздействует на персонал компании и инновационный опыт управления работой с кадрами становится доступным и другим людям, принося повышение эффективности деятельности предприятия.

Сформулированные особенности инновации и инновационной деятельности могут быть рассмотрены в качестве рабочих элементов выделения такого понятия, как управление инновациями в системе отбора и управления кадрами. Эффективность работы всей компании непосредственно зависит от целенаправленности инновационной деятельности служб управления персоналом.

Опыт успешных компаний показывает, что современные инновационные технологии радикально меняют бизнес-процессы и улучшают основные показатели деятельности компании. Эти технологии непрерывно развиваются, и поэтому регламенты и установки бизнеса, которые кажутся незыблыми сегодня, стремительно устаревают в условиях глобальной конкуренции. В корпорациях, ориентированных на инновации, знания и развитие интеллектуального потенциала, HR-менеджмент рассматривается как важный элемент бизнес - стратегии, позволяющий ответить на новые вызовы и возможности рынка.

Инновационные технологии в рамках кадрового менеджмента представляют собой способы более эффективного управления компетенциями и детерминантами компетенций, кадровыми процессами и состояниями организации. Инновационные технологии кадрового менеджмента можно рассматривать также как новые, повышающие эффективность деятельности организаций, приемы управления человеческими ресурсами (собственно инновационные технологии кадрового менеджмента), и как традиционные технологии внедрения в кадровую работу организации нововведений (традиционные управляемые технологии внедрения инноваций). Примером первых являются новые (ноу-хау) способы воздействия на персонал. В частности, появление новых способов коммуникации (телефон, интернет и пр.) привело к резкому росту эффективности деятельности организаций за счет увеличения скорости передачи информации в пространстве и времени. Традиционная технология внедрения инноваций предполагает использование в рамках старой процедуры нового элемента управления. Так, например, традиционная процедура отбора сотрудников в резерв управляемых кадров может быть дополнена инновационной методикой выявления генетических маркеров лидерства (если таковые будут обнаружены).

Понимание ключевой роли человеческих ресурсов организации в обеспечении ее конкурентоспособности традиционно связывают с анализом причин, обосновывающих необходимость разработки и внедрения инноваций в кадровый менеджмент.

В настоящее время не существует ясного подхода к классификации инноваций в кадровом менеджменте. Единственная классификация, представленная в отечественных источниках выделяет несколько базовых инновационных направлений:

1. Инновационно-образовательный менеджмент - нововведения в профессиональной подготовке кадров в вузах, колледжах, др. учебных центрах;
2. Инновационно-кадровый маркетинг - формирование нового и эффективного кадрового потенциала;
3. Инновационно-технологический кадровый менеджмент - новые методы работы с кадрами в период освоения новой техники и видов профессиональной деятельности, аттестации кадров, новое распределение функций и полномочий в сложившейся кадровой структуре, нововведения в формах и методах переподготовки и повышения квалификации персонала, методы продвижения и перемещения работников, совершенствование работы с элитными кадрами.

Наиболее распространенной является классификация инновационных кадровых технологий на основе кадровых процессов:

- технологии формирования персонала (кадровый маркетинг, кейс-интервью, тестирование, хэд-хантинг, интервью по компетенциям, e - рекрутмент и др.);

- технологии оценки и аттестации персонала (ассессмент-центр, метод «360 градусов», коучинг и др.);
- технологии высвобождения персонала (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и др.);
- технологии текущей работы с персоналом (грейдинг персонала, стресс-менеджмент, управление конфликтами и др.);
- технологии обучения и развития персонала (коучинг, тимбилдинг, ролевые и деловые игры, управление знаниями и др.).

Таким образом, в настоящее время возрастает роль эффективного кадрового менеджмента и все более актуальными становятся проблемы развития персонала в данной системе, как ведущего фактора деятельности любой организации.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

- [1] Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: Бизнес-школа "Интел-синтез", 2000. – 264с., ил.
- [2] Бычин В.Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации - М.: Информ-Знание, 1999. - 400с.
- [3] Сниховская И.В. Управление персоналом - основа механизма управления инновационной деятельностью // Конкурс. - 2014. - N 2.
- [4] Управление персоналом организаций./ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512с.
- [5] Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.

#### **REFERENCES**

- [1] Morgunov EB Human Resource Management : Research , evaluation and training. - M .: Business School "Intel-Synthesis ", 2000. - 264s . , II.
- [2] VB Bychin The staff in the management of radical innovation in the organization - Inform- M .: Knowledge, 1999. - 400c .
- [3] Snihovskaya IV Human resource management - the basis of the mechanism of management of innovative activity // contest . - 2014. - N 2 .
- [4] Personnel management of the organization. / Ed . AND I. Kibanova . - M .: INFRA-M , 1997. - 512s .
- [5] Egorshin AP Personnel Management. - Nizhny Novgorod : NIMB , 1999. - 624 p .

#### **ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ**

**Аралбаева Сымбат**

Докторлық багдарлама DBA, ҚазЭУ

**Тірек сөздер:** персоналды басқару, инновациялық, қызметкерлер, инновациялық технологиялар, адам технологиясы  
**Аннотация.** Инновациялық персоналды басқару саласындағы технологиялар , атап айтқанда, қызметкерлер мен білім басқару Kіріспе , бағалау және ынталандырудың жаңа әдістерін әзірлеу, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік мәдениетті қалыптастыру қазіргі заманғы үйімдарда өте маңызды және өзекті мәселелері барлық ресурстарды тиімді пайдалану болып табылады . мақала персоналды басқару ұйымының инновациялық технологияларды зерттейді .

*Поступила 27.07.2015 г.*