

НАУЧНЫЙ ВЗГЛЯД БУДУЩИХ УЧЕНЫХ

SCIENTIFIC VIEW OF FUTURE SCIENTISTS

Экономические системы. 2023. Том 16, № 4 (63). С. 136–142.
Economic Systems. 2023;16(4(63)):136-142.

Научная статья

5.2.6 – Менеджмент

УДК 005.95

DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-4-136-142

Тренды в инновационном управлении человеческими ресурсами

Малика Ибрагимовна Абакаева

Астраханский государственный университет, Астрахань, Россия, mali1908@mail.ru

Аннотация. Изменение условий рынка труда кардинально меняет подходы к управлению персоналом и требует внедрения инновационных технологий в систему управления человеческими ресурсами. Поиск новых подходов к управлению развитием персонала на сегодняшний день является необходимым условием успешного функционирования любой организации. В статье рассмотрена важность внедрения инноваций в процесс управления человеческими ресурсами, проведен сравнительный анализ инновационного и традиционного типов управления, а также определены тенденции развития инструментов управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: инновации, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, инновационные технологии

Для цитирования: Абакаева М.И. Тренды в инновационном управлении человеческими ресурсами // Экономические системы. 2023. Том 16, № 4 (63). С. 136–142. DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-4-136-142.

Original article

Trends in innovative human resource management

Malika I. Abakaeva

Astrakhan State University, Astrakhan, Russia, mali1908@mail.ru

© Абакаева М.И., 2023

Abstract. Changing labor market conditions radically change approaches to personnel management and require the introduction of innovative technologies into the human resource management system. The search for new approaches to managing personnel development today is a necessary condition for the successful functioning of any organization. This article discusses the importance of introducing innovation into the process of human resource management, and also provides trends in the development of human resource management.

Keywords: innovation, human resources, human resource management

For citation: Abakaeva M.I. Trends in innovative human resource management. *Economic Systems*. 2023;16(4(63)):136-142. (In Russ.). DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-4-136-142.

Введение

Человеческие ресурсы являются ключевым звеном любой организации, именно они определяют качество и результативность производственного процесса. Успех инновационной деятельности современной организации во многом зависит от эффективности управления персоналом.

Под управлением персоналом понимают систему взаимосвязанных мер организационно-управленческого и социального характера, которые формируют условия для нормального функционирования и развития кадрового потенциала организации, а также его эффективного использования [1, с. 34].

Основная часть

Инновационное управление персоналом основано на внедрении передовых методов и направлено на положительные изменения организации труда в целом. На сегодняшний день методы и средства управления, успешно функционировавшие в плановой экономике, перестали быть актуальными, а компании, которые все еще ими пользуются, наблюдают снижение эффективности работы всей организации.

Инновационный способ управления трудом противопоставляется традиционному технократическому типу (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение технократического и инновационного типов управления персоналом

Параметр	Технократический тип управления персоналом	Инновационный тип управления персоналом
Основная цель	Оптимизация прибыли	Оптимизация потенциала прибыли
Объект управления	Узкоспециализированные работники	Квалифицированные сотрудники

Окончание табл. 1

Параметр	Технократический тип управления персоналом	Инновационный тип управления персоналом
Субъекты управления	Линейные руководители и классические кадровые службы	Линейные руководители, проектные команды, специальные подразделения по управлению человеческими ресурсами
Организационная структура	Стабильная	Гибкая, постоянно меняющаяся
Оплата труда	Индивидуальная, сдельная, повременно-премиальная	Повременно-премиальная, групповая, с использованием индивидуальных коэффициентов
Система стимулирования	Поощрение за стабильность, эффективность. Депремирование за совершенные ошибки	Поощрение за творчество и проявленную инициативу. Депремирование за отсутствие инициативы
Отношение к риску	Минимизация рисков	Сознательный риск
Роль сотрудника в организации	Работник формируется, оценивается и используется как исполнитель заданных функций, трудовой ресурс или кадр	Сотрудник – личность, стремящаяся к самореализации и проявлению своих способностей

Источник: составлено автором.

Технократический подход является основой для авторитарного стиля управления, поскольку он не рассматривает сотрудника как отдельную личность. Основными признаками технократического типа управления персоналом являются:

- узкая специализация труда персонала;
- устойчивое и стабильное производство, обеспеченное технологической дисциплиной;
- ограниченная самостоятельность персонала;
- низкая заинтересованность руководства в радикальных переменах.

Основной целью инновационного управления персоналом является создание эффективной системы менеджмента на уровне государства, региона, отрасли, предприятия для обеспечения действенного функционирования инновационно-активного кадрового потенциала. Функциями инновационного управления персоналом являются:

- преобразование мышления, поведения и деятельности сотрудников организации;
- формирование сильной корпоративной культуры организации;
- создание здорового климата, основанного на взаимном доверии и направленном на развитие инновационной деятельности.

– поощрение творческой деятельности сотрудников, поощрение их идей и предложений;

– мотивирование и стимулирование инновационного поведения сотрудников.

Инновационный тип управления строится на принципах развития предпринимательства, поддержания комфортного эмоционального климата, стимулирования творческой деятельности, развития эффективных коммуникаций внутри организации, использования групповых форм организации труда, поддержки профессионального роста сотрудников. Он позволяет улучшить продуктивность деятельности организации, повышает эффективность обучения сотрудников и способствует их развитию, стимулирует развитие конструктивных идей и позволяет лучше использовать способности сотрудников.

Среди инновационных концепций управления персоналом выделяют несколько направлений:

- инновационно-образовательный менеджмент, подразумевающий использование нововведений при подготовке студентов в учебных заведениях;
- инновационно-кадровый маркетинг, подразумевающий формирование нового и эффективного кадрового потенциала;
- инновационно-технологический кадровый менеджмент, подразумевающий использование современных способов работы с сотрудниками на этапе освоения видов современной техники и технологий в их профессиональной деятельности, новое распределение функциональных задач в сложившейся структуре кадров, нововведения в методах и формах переподготовки и повышения квалификационного уровня работников, эффективные способы продвижения и перемещения специалистов, совершенствование взаимодействия с сотрудниками элитного уровня.

На сегодняшний день наибольшее распространение получили такие инновационные технологии управления персоналом, как: кадровый маркетинг, грейдовая система оплаты труда, коучинг, лизинг персонала, стресс-менеджмент, тимбилдинг, развитие механизмов обратной связи, создание проектных групп.

При инновационном управлении персоналом особое внимание следует уделять автоматизированному отбору кадров. Применение интернет-технологий в HR-менеджменте создает дополнительные возможности для руководства: повышается результативность работы, сокращается время принятия управленческих решений, уменьшаются расходы, автоматизируется документооборот. К инновационным цифровым инструментам можно отнести: программное обеспечение для управления кандидатами (ATS – *applicant tracking system*), видеопрофиль, онлайн-тестирования, обработку больших данных (*big data*), технологию блокчейн и др.

В качестве инновационных методов обучения персонала целесообразно использовать следующие методы:

1. Визуализация. Может осуществляться в двух формах: проективной и не-проективной. Проективная форма визуализации предусматривает использова-

ние видеороликов, фильмов, анимации, а непроективная – различные предметы, доску, картины.

2. Метод симуляции. Данный метод может представляться в виде ситуации, схожей с реальностью, т. е. приближенной к жизненным условиям.

3. Метод кейса. Заключается в описании конкретной ситуации; обучаемые должны, проанализировав эту ситуацию, дать ее критическую оценку, сделать выводы и рекомендации.

4. Ролевая игра. Подразумевает под собой закрепление полученных знаний посредством исполнения участниками различных ролей.

5. Воркшоп. Является интерактивным мероприятием, основанным на активности участников. Данный метод направлен на самостоятельное получение знаний участниками в групповом взаимодействии.

6. Тренинг. Является практической составляющей, представленной в форме практических упражнений с использованием небольшой доли теории.

Тенденции в области управления персоналом постоянно меняются по мере развития общества и совершенствования технологий. Пандемия коронавируса существенно повлияла на эти тенденции, так как отрасль была вынуждена адаптироваться к новым условиям. В результате стали активно проявляться следующие тенденции:

1. *Поиск новых талантов внутри компании.* Одна из ключевых задач в сфере управления персоналом – привлечение и удержание талантливых кадров. Это важнейший фактор повышения конкурентоспособности каждой компании, и многие предприятия уделяют подбору высокопрофессиональных кадров особое внимание.

2. *Найм на работу на основе soft-skills.* Soft-skills, или мягкие навыки, это надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи работать с другими людьми. Согласно исследованию LinkedIn, руководители HR-компаний заявили, что 89% нанимаемых сотрудников не обладают необходимыми для работы мягкими навыками. Многие компании используют когнитивные тесты способностей в качестве стандартной практики при размещении каждой вакансии. Кандидаты подают заявку на участие в конкурсе и, если попадают в короткий список, получают тест, который должны пройти за определенное время. А у студентов вузов есть возможность пройти диагностику надпрофессиональных компетенций на платформе АНО «Россия – страна возможностей» [2, с. 152].

3. *Гибридный график работы.* Когда пандемия пошла на спад, компании по всему миру, в том числе и в России, начали постепенно возвращаться к работе в офлайн. Приоритетным стал гибридный формат взаимодействия, когда сотрудники работают в офисе только в случае необходимости, например, в дни, когда у них запланированы встречи с партнерами. Это отличный способ снизить затраты компании на аренду помещения, а также повысить лояльность и удовлетворенность сотрудников [3].

4. *Четырехдневная рабочая неделя.* В России эксперимент по внедрению четырехдневной рабочей недели провела группа «Совкомбанк». За неделю работы

76% сотрудников полностью выполнили рабочую норму, 20% – перевыполнили и только 4% не успели справиться с поставленными задачами. Дополнительное время, которое дает работа из дома, тратится на хобби и семейный отдых. Сотрудники не хотят отказываться от этого режима и требуют более гибких графиков [4].

5. *Культура благополучия*. Чтобы удержать сотрудников в компании, HR-специалисты прибегают к разным инструментам организационного дизайна, улучшают внутренние коммуникации, развивают бренд работодателя и расширяют социальный пакет. Например, предоставляются бесплатные путевки в санатории, внедряют продукты здорового питания в столовые и комнаты отдыха в офисе, предлагают программы финансового образования, льготные ипотеки, курсы повышения квалификации и многое другое [5].

Заключение

Несмотря на все преимущества инновационного управления персоналом, одной из основных проблем остается сопротивление изменениям. Сотрудникам могут быть удобны существующие процессы и инструменты, и изменения в них могут вызвать неприятие и отторжение. Высшее руководство должно выявлять такие проблемы и обеспечить внедрение необходимых изменений. Еще одной проблемой можно считать нехватку бюджета и ресурсов, которые препятствуют внедрению новых процессов и инструментов.

Однако после надлежащего внедрения инновационные системы управления человеческими ресурсами обеспечивают эффективную работу персонала и рациональные коммуникации внутри организации.

Список источников

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом : учеб. пособие. 2-е изд. М. : ИТК «Дашков и К^о», 2020. 508 с.
2. Кемаева М.В., Подольская Т.О., Марики В.В. Формирование надпрофессиональных навыков как инструмент повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : материалы VI науч.-практ. конф. М., 2020. С. 150–154.
3. Белова Л.Г. Виртуальная трудовая миграция высококвалифицированных специалистов и онлайн-рынок труда // Экономические системы. 2022. Том 15, № 4 (59). С. 122–131.
4. Былков В.Г. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 // Известия Байкальского государственного университета. 2021. № 1. С. 43–51.
5. Российская газета : интернет-портал : офиц. сайт. URL: <https://rg.ru> (дата обращения: 15.11.2023).

References

1. Andrunik A.P., Suglobov A.E., Rudenko M.N. Personnel security. Innovative technologies for personnel management : tutorial. 2nd ed. Moscow : PTC «Dashkov & Co.», 2020. 508 p. (In Russ.).
2. Kemaeva M.V., Podolskaya T.O., Mariko V.V. Formation of superprofessional skills as a tool for increasing the competitiveness of university graduates in the labor market. Current issues

in personnel management and labor economics : materials of the VI scientific and practical conference. Moscow, 2020. P. 150–154. (In Russ.).

3. Belova L.G. Virtual labor migration of highly qualified specialists and online labor market. *Ekonomicheskie sistemy = Economic Systems*. 2022;15(4(59)):122-131. (In Russ.).

4. Bylkov V.G. Functioning of the regional labor market in the conditions of the COVID-19 pandemic. *Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta = News of the Baikal State University*. 2021;(1):43-51. (In Russ.).

5. Rossiyskaya Gazeta : Internet portal : official website. URL: <https://rg.ru>. (In Russ.).

Информация об авторе / Information about the author

М.И. Абакаева – студент.

M.I. Abakaeva – student.

Статья поступила в редакцию 27.11.2023; одобрена после рецензирования 18.12.2023; принята к публикации 21.12.2023.

The article was submitted 27.11.2023; approved after reviewing 18.12.2023; accepted for publication 21.12.2023.