

Аннотация. В данной статье произведено исследование понятий менеджмента и инновационной деятельности в рамках управления персоналом организации, проанализирована взаимосвязь этих понятий.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровый менеджмент, HR-менеджмент, инновационный менеджмент, инновационный процесс.

Повышение эффективности использования ресурсов является ключевой задачей каждого хозяйствующего субъекта, от решения которой напрямую зависит эффективность его функционирования, финансовая устойчивость и конкурентоспособность. Значимость решения данной задачи предопределила ход множества исследований, посвященных поиску резервов роста прибыли и путей повышения результативности деятельности предприятий. При этом особое внимание всегда было обращено на проблему обеспечения эффективного использования трудовых ресурсов — важнейших ресурсов любой организации, во многом определяющих уровень и направления ее развития. Ведь только та компания, которая не просто обеспечена трудовыми ресурсами, но и создала условия для их высокопроизводительной деятельности, может добиться соответствующей отдачи от использования имеющихся в ее распоряжении ресурсов. Именно персонал предприятия является тем ресурсом, который составляет основу его эффективного функционирования, выступает базисом достижения устойчивых конкурентных преимуществ. Однако, как уже было отмечено, наличие работников с высокой квалификацией еще не является гарантией успеха деятельности организации. Персонал предприятия становится стратегическим ресурсом лишь в случае умелого управления его действиями, обеспечивающего раскрытие потенциала каждого трудящегося в отдельности и всего коллектива в целом. В этой связи исследование различных инновационных тех-

нологий кадрового и HR-менеджментов в целях выявления наиболее перспективных и приоритетных из них приобретает особую актуальность [2].

Само по себе понятие инновационного менеджмента подразумевает под собой деятельность компании по апробации и использованию новых технологий ведения предпринимательской деятельности в современном управлении. При этом следует учитывать, что любая инновация — результат согласования мнений и идей, которые оформляются в принятие целого ряда решений [1].

Понятие инновационного кадрового менеджмента можно в некоторой степени отождествить с понятием организационных инноваций. Согласно руководства «Осло», организационная инновация есть внедрение нового организационного метода в деловой практике фирмы, в организации рабочих мест или внешних связях. При этом, С. Васильев определяет инновационное управление трудом как «управление, основанное на развитии творческого потенциала работников, направленное на мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонажа». Сопоставление данных определений делает очевидным тот факт, что процессные инновации детерминированы именно развитием человеческого капитала фирмы — посредством организации рабочих мест или для целей налаживания внешних связей. Справедлива и обратная зависимость: генерирование и успешная реализация инновации (продуктовой, процессной или организационной) напрямую зависит от объема и грамотности применения человеческого капитала, аккумулированного организацией.

Среди функций инновационного менеджмента в кадровой работе Васильев С. Выделяет:

- организацию и проведение научно-аналитических работ в области развития кадровой работы государства, региона, отрасли, организации;
- организацию подготовки персонала, повышение его квалификации;
- поиск, набор, отбор кадров для организации;
- деловую оценку персонала;
- передвижение персонала внутри организации;

Для выполнения указанных функций организация должна располагать необходимыми инструментами реализации инновационного управления. В качестве одного из таких инструментов следует выделить информационные технологии, используемые внутри компании [3].

Кадровый менеджмент, как непрерывный процесс управления сотрудниками организации, осуществляется на политическом, стратегическом, тактическом и оперативном уровнях. Оперативный уровень управления кадрами, охватывая весь функционал кадровых служб, направлен на текущее управление деятельностью персонала. Тактический уровень кадрового менеджмента осуществляет среднесрочное управление кадрами организации (поиск, увольнение, перемещение сотрудников внутри организации, оплата труда, обучение, учет рабочего времени и т.д.). Стратегический уровень ориентирован на долгосрочное развитие компании и включает непосредственно разработку стратегии кадрового менеджмента, идентификацию и дальнейшее развитие человеческого капитала фирмы. Также стратегический уровень кадрового менеджмента осуществляет его интеграцию с другими сферами управления компании (производственный и финансовый менеджмент, менеджмент инноваций). Разработка кадровой политики, а вместе с ней и формирование связанной с ней репутации компании на рынке — задача деятельности кадрового менеджмента на политическом уровне.

Если для реализации текущих, краткосрочных задач кадрового менеджмента (оперативный и тактический уровни) достаточно применение традиционных методов управления персоналом, разработанных еще в советский период, то для реализации инновационно-ориентированной стратегии компании требуется совсем иной подход.

Инновационный процесс (на стадии генерации инновационной идеи) всегда сопровождается и, более того, обусловлен творческой деятельностью новатора. И единственным инструментом организации такой деятельности является мотивация. Следовательно, задача инновационного менеджмента — создать у работника стимул к творческой работе, обеспечить особый инновационный климат в компании. В качестве инструментов мотивации, применяемых компаниями, можно выделить следующие:

- систему традиционных (ежемесячная заработная плата, надбавки, премии, социальный пакет) и нетрадиционных (бонусы, подарки по итогам финансового года) компенсаций. Так, традиционная форма оплаты труда, предусматривающая ежедневный учет рабочего времени сотрудника,

может ограничивать производительность труда последнего, так как объем его ежедневной выработки не дифференцирует размер получаемого за труд дохода. В связи с этим в некоторых компаниях используется ступенчатая система оплаты труда. Суть данного подхода заключается в определении нескольких уровней производительности труда и соответствующего уровня оплаты для каждого уровня. Сотрудник вправе по своему усмотрению выбрать тот уровень производительности, который в наибольшей степени соответствует его возможностям. При этом его соответствие этому уровню регулярно проверяется. Работник может также изъявить желание о переводе его на более высокий уровень производительности с повышением оплаты, если он полагает, что сможет работать на этом более высоком уровне. Преимущество данного метода в грамотном сочетании системы постоянной оплаты труда работника с его стремлением к развитию или, по крайней мере, к увеличению производительности труда в целях получения больших доходов;

- планирование трудовой карьеры сотрудника (формирование кадрового резерва, организация обучений, линейные кадровые перемещения сотрудников) [3].

Нетрадиционным, но весьма эффективным популярным в последнее время становится «хедхантинг». «Хедхантинг» представляет собой поиск, привлечение и наем талантливых специалистов, к которым относятся профессионалы с высоким потенциалом и не менее высокой результативностью деятельности, которых, как правило, мало на рынке труда. Особенность данной технологии HR-менеджмента состоит в том, что работа с персоналом начинается еще на стадии его подбора, и это одна из самых сложных технологий подбора сотрудников среди всех существующих [1]. Также работа «хедхантеров» обладает рядом преимуществ:

1. «Хедхантеры» нацелены на поиск носителя не какой-либо профессии, квалификации, а уникальных знаний, интеллектуального капитала, которые впоследствии должны принести прибыль компании и окупить затраченные на такого сотрудника, как правило, крупные финансовые средства. В результате, компания получает сотрудника с набором тех профессиональных навыков, личных качеств и накопленных знаний, которые ей требуется для замещения вакантной должности;

2. В условиях активного обсуждения в последнее время необходимости принятия мер по ужесточению национального трудового законодательства, направленного на ограничение дискриминации по полу, возрасту и иным критериям, не относящимся к профессиональным качествам кандидатов, при трудоустройстве, «хедхантинг» позволяет обойти подобные законодательные restrictions;

3. Зачастую руководители высшего звена, высоко оценивающие свой интеллектуальный капитал и нацеленные на наиболее прибыльное его применение, сами добиваются интереса к ним со стороны «хедхантеров». Таким образом, субъект и объект «охоты за мозгами» находят друг друга, удовлетворяя целям обоих. Инновационная деятельность на сегодняшний день стала всеобщей переменной, величина которой в производстве, бизнесе или науке определяет в долгосрочном периоде конкурентоспособность производимого продукта, успех бизнес-процесса или судьбу научного открытия. Не является исключением и кадровый менеджмент, призванный в ногу со временем осуществлять управление таким важным ресурсом компании, как ее кадры.

Список использованных источников

1. Moscow Business School Leadership Energy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mbschool.ru/articles/innovacionnyy_menedzhment, свободный.
2. Молохович М.В. Инновационные технологии HR-менеджмента и их роль в обеспечении конкурентоспособности организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/250647/1/456-460.pdf>, свободный.
3. Гаврилов Д.В., Бардасова Э.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-kadrovom-menedzhmente/viewer>, свободный.