

УДК 331.108

Концептуальные подходы к выбору эффективной модели управления человеческими ресурсами в инновационной экономике

Харченко Наталья Петровна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента,

Северо-Кавказский государственный технический университет,
355029, Россия, Ставрополь, просп. Кулакова, 2;
e-mail: hnp78@rambler.ru

Аннотация

В современных условиях управления инновационной деятельностью требуются специалисты, обладающие особой подготовкой и владеющие специфическими знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими эффективность инновационного процесса. Используя институциональные, экономические и социальные элементы российской экономики, актуальной предоставляется возможность формирования концептуальных подходов к выбору эффективной модели управления человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики.

Ключевые слова

Менеджмент персонала, мотивация и стимулирование, инновационная экономика предприятия, человеческие ресурсы.

Введение

В современном бизнесе эффективное управление предполагает

применение передовых технологий, оборудования или технических новинок не только в производственной и управленческой деятельности. Для

управления в условиях инновационного развития для предприятий в число первоочередных задач входит генерация новых идей и качественных характеристик их внедрения в практику управления человеческими ресурсами. В то же время теоретические аспекты для создания нового, значительно более эффективного менеджмента персонала, адекватного российской специфике, нуждаются в дальнейшей разработке. Требуют определённой перестройки и практические сценарии организаций по вопросам использования механизмов стимулирования персонала.

Принимая во внимание широкомасштабное применение термина «инновационность менеджмента», отметим изменения в понимании основных качественных характеристик управления современным предприятием, к числу которых стали относиться квалификация работников и их способность наиболее эффективным образом развивать и адаптировать данные квалификации к инновационной специфике деятельности организаций. По мнению ряда экономистов, коренным изменениям подверглись и критерии оценки эффективности управления. Среди основных индикаторов успешности состояния организации

выделяют: интеллектуальный капитал; инвестиционную и инновационную активность; удовлетворённость потребностей потребителя; всеобъемлющее и комплексное использование информационных технологий; эффективные коммуникации; развитие потенциала и капитала человеческих ресурсов; повышенная адаптивность к меняющейся среде. И как ни парадоксально это выглядит, конкурентные позиции компаний на инновационном пути развития повышаются ничем иным, как качественными характеристиками человеческих ресурсов и формированием «экономики знаний».

В условиях господствующих традиционных методик управления персоналом новая практика ориентации на качество управления зачастую не находит своего применения. Из-за непонимания персоналом необходимости перемен, неподготовленности сотрудников к введению качественных, новаторских изменений, несоответствия специфике работы инновационных квалификаций, отсутствия мотивации к работе существенно сужаются пути инновационного развития конкретного предприятия.

Современные модели управления человеческими ресурсами должны быть основаны на разработке и внедре-

нии таких инновационных составляющих, как нововведения, совершенствование организации труда, обеспечение квалификационных характеристик персонала параметрам технико-технологической базы производства.

Анализируя перспективный опыт инновационного развития ряда российских предприятий¹, нами определены основные принципы построения менеджмента труда:

- развитие предпринимательской деятельности;
- стимулирование квалификационных и творческих характеристик деятельности персонала;
- психологическая трансформация методологии управления персоналом;
- ротация организационного и кадрового потенциала;
- комплексная мотивационная организация взаимодействия сотрудников всех уровней и звеньев: от рабочего до компании в целом;
- поддержание комфортности психологического климата;
- комбинированное развитие формальных и неформальных коммуникаций;

¹ Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. – М.: ИМЭМО РАН, ГУ-ВШЭ, 2008. – 168 с.

– привилегированное использование групповых форм трудовой деятельности;

– расширение взаимозаменяемости и делегирования полномочий, участия работников в принятии решений;

– обеспечение гибкой и прозрачной системы отбора и введения в действие новых идей;

– мотивация у работников стремления к общему и профессиональному обучению внутри компании и вне неё;

– стимулирование обмена мнениями, дискуссий;

– формирование базы материальных ресурсов для поощрения бизнес-идей от новаторов;

– обеспечение банком деловой информации;

– ориентация восприимчивости сотрудников к переменам в организации;

– социально-психологический мониторинг условий новаторства и их совершенствование;

– эффективное и результативное производство менеджерской и (или) инженерно-научной карьеры работников;

– переход от фрагментарной служебной кадровой деятельности к

интеграциям функций руководства и кадровых функций;

– смещение центра внимания с повышения квалификации к развитию человеческих ресурсов².

Изучение зарубежного опыта подготовки персонала позволяет дополнить перечень принципов эффективного и результативного производства в современных условиях принципом мотивирования персонала к саморазвитию, принципом качественных аспектов в управлении персоналом и результатов труда, принципом формирования проектного подхода подготовки менеджеров.

И это лишний раз подтверждает гипотезу: в условиях инновационного экономического развития любой компании следует подвергать преобразованиям если не все (из-за дороговизны мероприятий), то большинство системных элементов. Для того чтобы современные организации функционировали гибко, развивали новые системы отношений как с бизнес-партнёрами, так и с собственными сотрудниками, необходимо уравновешивать изменения в инновационном

развитии всей компании с инновационными стратегиями развития человеческих ресурсов. В этом просматривается некий абсолютный дефицит приглашения к сотрудничеству таких специалистов, как менеджеры по внедрению и управлению инновационной деятельностью. Реалии практической деятельности современных организаций сигнализируют о слабой инициативности, о статическом понимании самоменеджмента. А в бизнес-кругах ни для кого не секрет рецепт успеха, заключающийся в добросовестно обоснованной инновационной стратегии и в воспитании руководителей, способствующих инновационному развитию.

Концептуальные подходы в кадровом управлении

Вопиющим фактом в современной ситуации выглядит невосребованность множества проектов инновационной направленности или их незавершённость. Первопричинами данных «аномалий» являются неспособность внедрения инноваций, неплатёжеспособность долгосрочных проектов, неоправданность ожидаемых результатов, а главное – неподго-

2 Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2009. – С. 39.

товленность персонала предприятия к инновационным процедурам. Проведение разъясняющих бесед, совещаний, стимулирование развития идей у собственного персонала помогут подготовить сотрудников и адаптировать их к важности и необходимости внедрения новшеств.

Тема менеджмента персонала своей актуальностью и популярностью подвела Ассоциацию менеджеров России к созданию комитета по инновациям и технологиям управления персоналом. В рамках комитета регулярно проводятся круглые столы, мастер-классы по обмену опытом директорами компаний. Центральными мнениями остаются сценарии практик по формированию моделей эффективного управления кадрами.

К важнейшим предпосылкам эффективного выбора модели управления человеческими ресурсами в условиях экономически инновационного развития большинство отечественных предприятий по-прежнему относят:

1) диагностирование социально-психологического климата коллектива;

2) урегулирование взаимоотношений руководителя и подчинённых, индивида и группы;

3) снижение уровня производственной и социальной конфликтности;

4) качественное информационное обеспечение системы управления персоналом;

5) соблюдение эстетических, эргономических, психофизиологических требований.

Осознание возрастающей роли личности работника, аналитика его стимулирующих приоритетов, умелое направление мотивационных, квалификационных и творческих характеристик сотрудников к достижению целей, стоящих перед организацией, позволяют воссоздать концептуальные подходы к управлению персоналом. Эволюционно сложилось под системой теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма реализации в конкретных условиях функционирования³ понимать всю совокупность концептуальных взглядов

3 Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2009. – С. 151.

и подходов к управлению человеческими ресурсами.

Ситуация высококонкурентного рынка требует от бизнес-систем адаптивности, которая влечёт повышение требований к модели эффективного управления персоналом. Используя концептуальные подходы в кадровом управлении, в первую очередь стоит обращать внимание на:

- базовые принципы управления и его общую направленность;
- уникальность модели управления человеческими ресурсами в отдельно взятой организации;
- в формате стратегического развития данного предприятия определение потребности в кадрах и формирование кадрового резерва;
- принципиальную проработанность кадровой политики;
- систематизацию общей и профессиональной подготовки кадров;
- перспективу оценочной деятельности и аттестации сотрудников;
- систематическое развитие кадров;
- уровень организационной культуры, межличностных отношений между работниками, администрацией и общественными организациями.

Заключение

Как видно из приведённых механизмов, основная нагрузка при выборе оптимальной модели управления человеческими ресурсами ложится на социальную составляющую российской инновационной экономики. Использование и развитие обозначенных механизмов рационально и логично способствует стремлению повысить эффективность управления инновационным предприятием, оптимизировать использование знаний, возможностей, мотивов человеческого капитала, а также стимулирует восприимчивость к инновационным изменениям. Иными словами, реализация концептуальных подходов при выборе эффективной модели управления человеческими ресурсами способствует росту конкурентоспособности, внедрению преобразований под призмой нововведений, а также повышает результативность и эффективность менеджмента предприятия. Верно выбранная формула управления персоналом должна встраиваться в существующую структуру постепенно, пошагово модифицировать её, не разрушая. Моделирование возможных путей развития позволит вычленивать среди альтернатив косвенное, непря-

мое воздействие на рациональные персональные знания и максимально использовать личные особенности каждого члена коллектива.

Библиография

1. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации. – Томск: ТПУ, 2011. – 416 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник / О.Н. Полякова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, Л.И. Стадниченко, С.М. Талтынов, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра, 2010. – 570 с.
3. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. – М.: ИМЭМО РАН, ГУ-ВШЭ, 2008. – 168 с.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2009. – 301 с.
5. Организация труда персонала / А.А. Македошин, Э.Б. Молодькова, С.А. Перешивкин, О.А. Попова. – СПб.: СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.

Conceptual approaches to a choice of an effective model of human resources management in innovative economy

Kharchenko Natal'ya Petrovna

PhD (Economics),

Associate professor of the department of management,

North Caucasus State Technical University,

P.O. box 355029, 2 Kulakov ave., Stavropol, Russia;

e-mail: hnp78@rambler.ru

Abstract

Domain understanding of the structure and action sequence of an innovative activity mechanism is the main factor for the efficiency of human resource management. The main idea of the selection of an optimal management model is not to force a subject to make any changes, but to show interest in the content of innovative activity.

In modern conditions of innovative activity management specialists with special training and specific knowledge of the process, skills and abilities are required. Using institutional, economic and social elements of Russian economy it is necessary to form conceptual approaches to the selection of an effective model of human resource management in innovation economy.

These factors make it impossible to create the universal mechanism of the motivation for innovation appropriated to each particular case, but nevertheless the knowledge of the logic of human resource management gives essential advantages of manpower policy construction and innovative process management. The purposeful formation of various approaches to advanced training and the combination of theoretical knowledge and skills in problem-solving during staff process management constitute a methodological platform on the way to the development of a multi-version innovative approach to discharge manager-innovators' obligations.

Keywords

Personnel management, motivation and stimulation, innovative economy of the enterprise, human resources.

References

1. Dobrovinskii, A.P. (2011), *Human resource management in the organization* [*Upravlenie personalom v organizatsii*], TPU, Tomsk, 416 p.
2. Durakova, I.B. (2010), *Human resource management: textbook* [*Upravlenie personalom: Uchebник*], Infra, Moscow, 570 p.
3. *Innovative development – the basis of the modernization of Russian economy: National Report* [*Innovatsionnoe razvitie – osnova modernizatsii ekonomiki Rossii: Natsional'nyi doklad*] IMEMO RAN, GU-VShE, Moscow, 2008, 168 p.
4. Kibanov, A.Ya., Durakova, I.B. (2009), *Human resource management: strategy, marketing, internationalization: study guide* [*Upravlenie personalom organizatsii: strategiya, marketing, internatsionalizatsiya: Uchebnoe posobie*], Infra-M, Moscow, 301 p.
5. Makedoshin, A.A., Molod'kova, E.B. (2011), *Work arrangements* [*Organizatsiya truda personala*], SPbGUEF, St. Petersburg, 188 p.