

УДК 331.1

***ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

Саенко И.И.

к.э.н., доцент

*Кубанский государственный аграрный университет,
Краснодар, Россия*

Павлишин Б.И.

студент,

*Кубанский государственный аграрный университет,
Краснодар, Россия*

Барейша В.К.

студент,

*Кубанский государственный аграрный университет,
Краснодар, Россия*

Аннотация. В данной статье изложено четкое определение понятия управления человеческими ресурсами, а также выделены наиболее важные принципы кадрового менеджмента на предприятии. Рассмотрены основные правила осуществления эффективной мотивации сотрудников. Детально разобраны инновационные методы обучения в системе управления человеческими ресурсами, описаны их характеристики и выделены главные преимущества и недостатки. Отражена необходимость использования кадрового менеджмента в организации.

Ключевые слова: обучение, кадровый менеджмент, управление человеческими ресурсами, персонал.

***USE OF INNOVATIVE METHODS IN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT SYSTEM***

Saenko I. I.

Ph.D., Associate Professor

Kuban State Agrarian University,

Krasnodar, Russia

Pavlishin B.I.

student,

Kuban State Agrarian University,

Krasnodar, Russia

Bareisha V.K.

student,

Kuban State Agrarian University,

Krasnodar, Russia

Annotation. This article sets out a clear definition of the concept of human resource management, and also highlights the most important principles of personnel management at an enterprise. The basic rules for the implementation of effective motivation of employees are considered. The innovative teaching methods in the human resource management system are analyzed in detail, their characteristics are described and the main advantages and disadvantages are highlighted. Reflected the need to use human resource management in the organization.

Key words: training, personnel management, human resource management, personnel.

В настоящее время, с учетом макроэкономических изменений в России и конъюнктуры рынка труда, современные подходы к управлению человеческими ресурсами играют особо значимую роль в эффективности организации, поскольку человеческие ресурсы являются одним из важнейших ее капиталов. Зачастую работодателям приходится пересматривать традиционные методы управления, которые не приносят ожидаемых результатов. Теперь в ход идут не только классические методы поощрения, такие как финансовые вознаграждения, но и организационные, морально-психологические меры. Стоит признать, что эти средства являются некими инвестициями, которые в будущем смогут приумножить прибыль компании.

Управление человеческими ресурсами – это проектирование формальных систем организации, которые обеспечивают эффективное использование человеческих знаний, навыков и талантов для достижения организационных целей. В отличие от материальных активов, люди обладают способностью принимать решения в разных ситуациях, а также оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал – это прежде всего коллектив, каждый член которого имеет собственные интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям [1].

Многие менеджеры на основании своего большого опыта считают, что успех компании в большей степени зависит от качества квалификации рабочей силы, чем от самого технического потенциала.

Современные концепции управления человеческими ресурсами основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, а также умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией. Таким образом, можно выделить несколько важных принципов управления персоналом (рис. 1).

Соответственно, управление человеческими ресурсами должно иметь системный характер, т.е. необходим скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования кадрового состава компании: расстановке руководящих кадров, набору сотрудников, подготовке, переподготовке и повышению квалификации, трудоустройству и набор.



Рисунок 1 – Основные принципы управления персоналом на предприятии [2]

Для осуществления эффективной мотивации сотрудников можно выделить основные правила:

1. Применять способы мотивирования. Они приносят положительный эффект только тогда, когда сотрудник признает свой вклад в достижение предприятия. Удобный кабинет, выступление на конференциях или участие в важных переговорах фирмы выражают значимость должности работника и повышают его статус в глазах коллег;

2. Компании должны быть нацелены на результативность сотрудников, реализуя льготы и гарантии в рамках социальной или иной защиты;

3. Использовать инновации в системе управления персоналом. Например, внедрение современных технологий или системных нововведений, направленных на улучшение качества работы;

4. Материальное стимулирование работников. Непредсказуемые поощрения приводят к большей результативности, нежели постоянные, поскольку вторые воспринимаются как должное. Однако, стоит учесть, что промежуток между выполненной работой и полученным вознаграждением не должен быть слишком большим, иначе эффект от такой мотивации становится меньше;

5. Стимулировать и обеспечивать личностное развитие всего персонала организации.

Развитие персонала – это комплекс мероприятий, которые направлены на повышение управленческой и профессиональной компетентности сотрудников, включающие прогнозирование и планирование необходимых специалистов, выработку стратегии развития сотрудников, профессиональное обучение, повышение квалификации, процесс адаптации и др., для увеличения производительности труда и прибыльности бизнеса, а также сокращения экономических издержек, связанных с влиянием человеческого фактора. При правильном подходе мотивация или обучение кадров, в целях усовершенствования знаний, может удерживать сотрудников от перехода в другое предприятие, а также привлекать новых работников. Стоит признаться, что на рынке труда больше всего ценятся сотрудники с высоким уровнем знаний и большим опытом работы. Следовательно, желание повысить собственную цену за счет предприятия является хорошей нематериальной мотивацией для неопытного работника. Чаще всего обучением персонала занимаются отделы профессионального обучения организаций. К сожалению, на сегодняшний день в России снабжение денежными средствами на обучение персонала недостаточно для многих крупных компаний, поэтому в российскую

бизнес-практику начали активно входить и другие новые методики обучения персонала, активно применяемые в развитых странах [3].

Система управления человеческими ресурсами должна в первую очередь быть направлена на глубокую интеграцию подходов и методик обучения персонала на предприятии. Некоторые современные методы обучения в системе управления человеческими ресурсами, их характеристики, основные преимущества и недостатки представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Современные методы обучения в системе управления человеческими ресурсами

Метод	Сущность метода	Преимущество	Недостаток
«Case-study»	Обучающиеся должны исследовать деловую ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.	Проблема, представленная в бизнес-кейсе, моделирует механизм принятия правильного решения из реальной рабочей практики.	Необходим высококвалифицированный педагог, который будет способен грамотно организовать ту или иную дискуссию и не допустить развитие конфликтной ситуации.
«Shadowing»	Метод развития сотрудников, предполагающий наблюдение за работой более опытного коллеги с целью обучения и последующим обсуждением увиденного.	Способ сравнительно недорогой, в то же время значительно повышает вероятность того, что предприятие получит в лице обучаемого нового мотивированного сотрудника.	После данного метода всего лишь 50% обучаемых начинают более реально оценивать свою профессиональную пригодность.
«Secondment»	Ротация кадров, при которой сотрудника переводят в другое структурное подразделение или в абсолютно другую организацию для приобретения новых знаний и навыков.	Такой метод позволяет работнику приобрести дополнительные навыки, повысить свою адаптивность и уровень корпоративной культуры.	Обязанности работника, отправляемого на обучение, должен кто-то выполнять.

«Buddying»	Специалисту предприятия закрепляется партнер, задача которого состоит в предоставлении обратной связи обо всех действиях и решениях того, за кем он прикреплен.	Сотрудник получает объективную информацию о своей работе и возможность исправить свои недостатки. Метод исключает принцип иерархичности и минимизирует конфликтные ситуации.	В процессе обучения могут быть подвержены разные типы личностей.
------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

Одним из самых распространенных и эффективных методов инновационного обучения в Российской Федерации является метод «Case-study». Он заключается в активном обсуждении деловых ситуаций, при котором группа сотрудников создает и анализирует модель того или иного события, что позволяет сформировать у обучаемых профессиональные умения и альтернативное мышление. На сегодняшний день данный метод занимает доминирующие позиции в обучении. В России такой подход стал интенсивно использоваться для корпоративного обучения работников компаний, а также студентов вузов в области экономических наук, юриспруденции, финансов, менеджмента и др. Данный подход позволяет применить полученные знания на практике, разработать оптимальный и эффективный план действий и принять правильные решения в экстренных ситуациях [2].

К сожалению, такие методы, как «Shadowing», «Secondment» и «Buddying», в российской практике практически не применяются, хотя активно используются в зарубежном опыте. Таким образом, они имеют как преимущества, так и недостатки, которые необходимо учитывать при внедрении того или иного подхода в процесс обучения персонала. Подобных методов в мировой практике достаточно большое количество, поэтому главной целью сотрудника предприятия является тщательный подбор для себя наиболее подходящего метода обучения.

На основании всего этого можно сделать вывод, что инновационный путь развития России не будет возможным без его распространения в обществе, который способен повлиять на готовность населения к внедрению новшеств. Конкурентоспособность и успешность любой организации напрямую зависят от качества инновационных методов кадрового управления, наличия системы вознаграждения и поощрения, развития персонала и мотивации сотрудников. Поэтому каждый менеджер должен ставить перед собой главную задачу: как грамотно задействовать все доступные технические возможности и модернизировать систему кадрового управления, чтобы эффективно реализовать все намеченные цели организации, при этом избежать риск банкротства и увеличить рейтинг и рентабельность компании. Так как люди стремятся изменить свою профессиональную деятельность, соответствуя современным тенденциям развития экономики, система обучения персонала, имеющая глобальный характер, должна постоянно улучшаться и модернизироваться. Программы обучения должны быть структурированы и ориентированы на конкретный результат, инновационные методы обучения персонала составляться на основе современных требований, большой поток теоретических знаний должен иначе преподноситься работникам предприятия и преобразовываться в практическое применение. Соответственно, руководителю следует обращать особое внимание на внедрение инновационных методов обучения, направленных на положительный результат.

Библиографический список

1. Калмыкова О. Ю. Факторы повышения производительности труда в организации / О.Ю. Калмыкова, А.В. Гагаринский // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия Экономика–2017. – № 2. – С.8
2. Козлова О.А., Сычева М.Н. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ //

Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 6. – С. 160-164.

3. Савёлов В.А. Формирование кадровой политики организации / В.А. Савелов // «Научно-практический журнал Аллея Науки». — 2018. — №6(22). – С. 1-5.

4. Дьяков С.А., Саенко И.И. РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 773-782.

Оригинальность 76%