

УДК 330.1

DOI 10.51691/2500-3666\_2022\_11\_6

## ***АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

***Гребезж И.О.<sup>1</sup>***

*студент,*

*ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»,*

*Елец, Россия*

### **Аннотация**

В данной статье рассматриваются инновационные технологии управления персоналом. Особое внимание уделяется технологиям аттестации и оценки персонала, изучаются их особенности, достоинства и недостатки, а также возможности применения. Подводится итог о значимости инновационных технологий в системе управления персоналом.

**Ключевые слова:** управление персоналом, инновации, технологии управления, коучинг, оценка и аттестация персонала, метод 360 градусов.

## ***ANALYSIS OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT***

***Grebezh I.O.***

*student,*

*Bunin Yelets State University,*

*Yelets, Russia*

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – **Мишина Светлана Викторовна**, ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Елец, России  
Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

**Annotation**

This article discusses innovative technologies of personnel management. Special attention is paid to the technologies of personnel certification and evaluation, their features, advantages and disadvantages, as well as application possibilities are studied. The importance of innovative technologies in the personnel management system is summed up.

**Keywords:** personnel management, innovations, management technologies, coaching, evaluation and certification of personnel, 360 degree method.

Высокий уровень конкурентоспособности организации – важный организационно-экономический показатель, влияющий на успешное функционирование.

По мнению учёных и экономистов общая конкурентоспособность зависит от конкурентоспособности каждого сотрудника предприятия. Таким образом, управление персоналом – один из главных факторов, способных обеспечить рост экономических показателей фирмы.

В современном мире существует множество тактик, способных грамотно организовать управление персоналом. Но, несмотря на это, большинство российских организаций активно вводят в свою деятельность инновационные технологии.

По данным научных исследований в последние несколько лет прогрессивные методики активно стали выходить на первый план при выборе подхода к управлению сотрудниками [2].

Инновации, касающиеся управления персоналом, можно квалифицировать. Так как единого метода классификации инноваций не существует, рассмотрим самые распространённые направления, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Популярные направления инноваций

Источник: составлено автором по источнику [7]

1. Инновации в сфере образования (совершенствование информационных коммуникаций, прогресс обмена информацией, прогресс компьютерной техники, создание качественной образовательной среды);

2. Инновации в сфере кадрового управления (визуализация, метод кейса, тренинги, метод стимуляции);

3. Инновации в сфере технологического управления (ввод в деятельность организации новой аппаратуры).

Инновационные нововведения включают в себя: дистанционное образование, прохождение электронных анкетированием, собеседования с использованием специальных программных обеспечений, сбор баз данных, проведение видеоконференций и др.

Инновационное управление персоналом классифицируется по технологии кадрового процесса. В связи с этим выделяется пять основных процессов, протекающих при функционировании системы управления (рис.2).

Наиболее важными являются процессы аттестации и оценки сотрудников. Для этого с помощью инновационных технологий был создан «Assessment centre», который в переводе с английского языка обозначает «центр оценки». Данная тактика заключается в необходимости выполнения работником

определённого набора тренировок, благодаря которым возможно наглядно показать уровень компетенции [4]. Уровень этих знаний, профессиональных навыков и умений будет оценен строго по критериям, позволяющим грамотно определять уровень профпригодности персонала.

В выполнении соответствующих упражнений могут принимать участие от 4 до 12 сотрудников. Длительность таких мероприятий варьируется от 1 до 3 дней. Мировая практика активно использует данный способ для набора, аттестации, развития и отбора сотрудников, так как это одна из наиболее проработанных технологий.

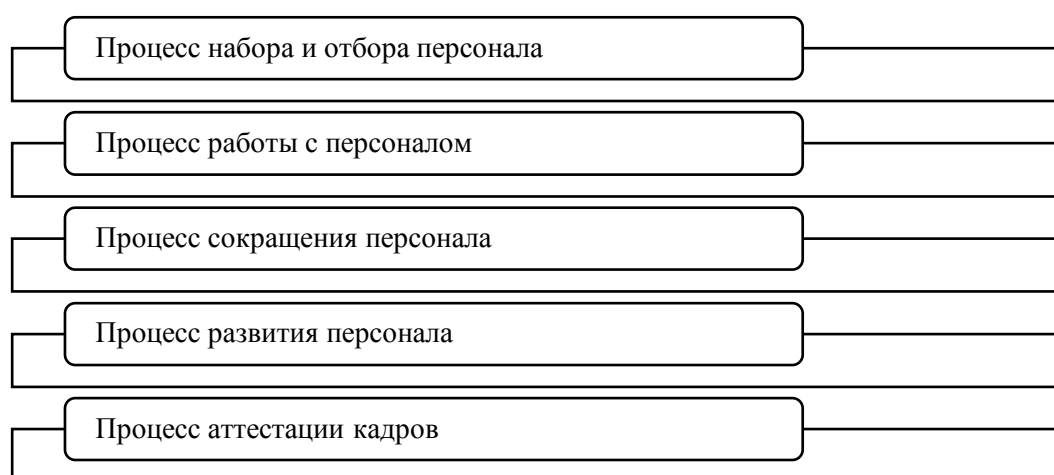


Рис. 2. Процессы функционирования системы управления

Источник: составлено автором по источнику [3]

«Assessment centre» бывает двух видов [6]:

- Традиционный (все свои ресурсы направляет на обнаружение компетенций сотрудника);
- Развивающий (определяет ключевые компетенции).

Данная система аттестации позволяет максимально точно оценить работу сотрудников. В России это направление оценивания ещё малоизучено.

Существует ещё одна популярная технология управления персоналом – метод «360 градусов». Данный способ также как и предыдущий направлен на оценивание компетенции сотрудников. Метод «360 градусов» проводится в несколько этапов (рис.3). Однако данная тактика пригодна для применения её на Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

тех предприятиях, где присутствует опыт работы групповых технологий и не используется авторитарный стиль управления. В обратном случае применение такого метода не рекомендуется.

«Коучинг» - ещё один метод управления персоналом. Его суть заключается в правильном ведении диалога, задавании вопросов и бдительном исследовании ответов. Он состоит из нескольких этапов (рис.3).

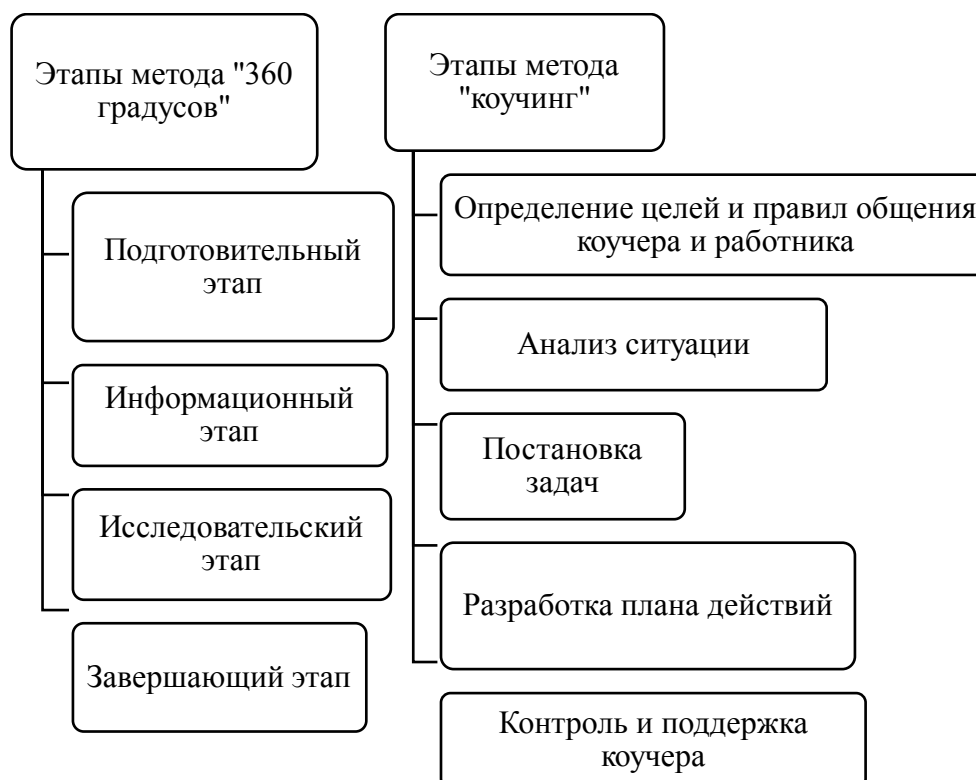


Рис. 3. Этапы метода «360 градусов» и метода «коучинг»

Источник: составлено автором по источнику [5]

Положительными чертами данного способа являются: возможность определения целей, индивидуальное или групповое использование [1]. Недостатки – зависимость сотрудника от коучера и допустимое сопротивление индивидуумов определённым мыслям.

Существует огромное разнообразие разновидностей коучинга: бизнес-коучинг, индивидуальный коучинг, карьерный коучинг, коучинг личной эффективности и т.д.

В повседневной жизни встречается огромный спектр методов, позволяющих оценить и аттестовать сотрудников предприятия.

Следовательно, можно сделать вывод о применении на российских предприятиях инновационных технологий управления персоналом, способных повысить эффективность профессиональной деятельности личности. Наша страна особенно нуждается в тщательном изучении новейших технологий, а также их применении на практике.

### **Библиографический список:**

1. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом: учебник / под ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2019. – 560 с.
2. Бычков В. П. Управление персоналом : учебник / под ред. В. П. Бычкова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 237 с.
3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 440 с.
4. Лысиков В.В. Социальное конструирование карьеры менеджера / В.В. Лысиков, Е.С. Пестрякова // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2019. – С. 230–234. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-konstruirovaniie-kariery-menedzhera> (дата обращения: 14.11.2022)
5. Молчанова Е.Н. Конкуентоспособность персонала как один из ключевых факторов конкурентоспособности организации / Е.Н. Молчанова // Молодой ученый. – 2020. – С. 458-460. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/65/10638/> (дата обращения: 14.11.2022)
6. Сальникова Н. И. Мотивация как «стержень» эффективности управления / Н.И. Сальникова // Мотивация и оплата труда. – 2021. - С. 57–61.

7. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие./ Л.В. Стрелкова, Ю.А.Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 351 с. – [Электронный ресурс].– Режим доступа – URL: <https://znanium.com/catalog/product/395099> (дата обращения: 14.11.2022)

*Оригинальность 88%*