

УДК 658.11:331.108

DOI: 10.34670/AR.2021.25.11.011

Совершенствование системы управления персоналом в инновационных организациях

Галстян Армен Серёжаевич

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления,
Институт педагогического образования и менеджмента (филиал),
Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,
296012, Российская Федерация, Армянск, ул. Железнодорожная 5;
e-mail: armen.galstyan891989@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается роль персонала в инновационных организациях, представлены теоретические аспекты, касающиеся определения понятия «управление персоналом». В ходе исследования были предложены методы по улучшению систем управления кадрами в инновационных организациях, так же при написании статьи были сформулированы рекомендации, которые помогут руководителям лучше контролировать и мотивировать персонал. В работе показано, что в инновационных организациях любой сотрудник представляет собой важный элемент компании. Совершенствование системы управления персоналом играет важную роль в развитии организации. Высокое качество управления и грамотное стимулирование персонала позволит поднять на современный уровень инновационную организацию и позволит ей стать конкурентоспособной и лидирующей на рынке. Все вышесказанное, позволяет констатировать, что вопросы, связанные с совершенствованием системы управления персоналом актуальны, поскольку инновационное развитие предприятий требует максимальной отдачи от персонала, полного использования творческих и интеллектуальных способностей кадрового потенциала.

Для цитирования в научных исследованиях

Галстян А.С. Совершенствование системы управления персоналом в инновационных организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 7А. С. 112-117. DOI: 10.34670/AR.2021.25.11.011

Ключевые слова

Управление кадрами, инновационное развитие, предприятие, мотивация, система управления персоналом.

Введение

В наше время в условиях стремительного инновационного развития предприятий и необходимости в постоянном совершенствовании внедряемых технологий, особую роль занимают квалифицированные кадры, которые должны соответствовать современным и перспективным требованиям инновационного производства. Эффективная система управления персоналом необходима для качественного внедрения инноваций на предприятиях. От тех специалистов, которые будут отвечать за внедрение новшеств, будет зависеть нынешний успех организации в целом. Высококвалифицированный персонал в инновационных организациях – это производственная потребность нашего времени.

Основная часть

В современном мире инновационное развитие является одним из направлений роста конкурентоспособности организаций. Персонал принимает в этом непосредственное участие. Высококвалифицированные работники в хороших условиях труда будут показывать максимальную производительность. Именно из-за этого так необходимо грамотно организовать систему управления персоналом на инновационных предприятиях, это гарантирует её высокую конкурентоспособность [Друкер, 2012].

Конкурентные предприятия могут использовать такие же технологические процессы производства, вести схожую маркетинговую деятельность, применять передовые технологии, но самым главным преимуществом инновационной организации, является её персонал. Не зря считается, что человеческий потенциал – это самый важный ресурс, и на данном этапе многие отечественные предприятия не уделяют столь важное внимание совершенствованию систем управления персоналом, что и обуславливает актуальность данной темы.

Текущие инновационные процессы, которые происходят в России и в целом в мире, нуждаются в критическом переосмыслении современного подхода к подготовке и управлению кадрами на предприятии [Хаирова, 2021].

Можно отметить, что уже существуют традиционные системы управления персоналом на предприятиях, они включают в себя: тщательный отбор кандидатов, специалисты периодически проходят курсы по повышению квалификации, тренинги и аттестации. Поэтому, можно утверждать, что в условиях инновационного развития предприятия традиционная система не в силах обеспечить адекватность структуры персонала и раскрытие его полного потенциала [Шевцов, 2011].

Персонал всегда должен быть готов к инновационному развитию, потому что, кадровый потенциал предприятия должен гарантировать адекватную, слаженную работу, не должно возникать производственных простоев, конфликтных ситуаций, которые могут существенно повлиять на работу организации в целом.

Для того, чтобы наглядно увидеть, как человеческие ресурсы взаимосвязаны с инновационным развитием предприятия, рассмотрим по стадиям инновационного процесса представленные в таблице 1.

Исходя из данных в таблице можно отметить, что роль персонала имеет достаточно большую долю в процессе внедрения инновационных технологий на предприятиях, с 30–40% до 60%, это доказывает, что не только высшее руководство принимает активное участие в инновационном развитии, но и кадры несут существенный вклад.

Вышесказанное показывает, что система управления персоналом зависит от множества факторов и в результате ее совершенствования, предприятие может решать множество экономических, инновационных и экологических проблем.

Таблица 1 - Роль персонала на завершающих этапах инновационного процесса

Название этапа	Описание этапа	Роль персонала	% трудовых ресурсов
Внедрение инновационных технологий	Новые технологии внедряются в производственный процесс	Персонал адаптирует новую технологию к возможностям предприятия и применяет ее	60%
Производство инновационной продукции	С помощью новых технологий и оборудования производится инновационная продукция	Персонал с использованием материалов и оборудования производит инновационную продукцию, налаживает оборудование и руководит процессом производства	30–40%
Распространение инновационной продукции	Готовая инновационная продукция выпускается на рынок и сбывается потребителям	Персонал позволяет наладить контакт с потребителями и привлекательно предложить им инновационную продукцию	50%

В современном мире, высокая компетентность персонала, его знания и умения, составляют важную основу для развития необходимых конкурентных преимуществ в инновационных организациях. Следует отметить, что для предприятия, рассматриваемого в качестве единой системы взаимодействия работников, каждый из которых отличается своими интересами, амбициями, необходимо составить оценочную систему управления их деятельностью.

Можем сказать, что одной из функций процесса управления персоналом, является выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этой функции дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс [Кибанов, Баткаева, Ивановская, 2016].

Можно выделить основные цели совершенствования системы управления персоналом инновационного предприятия:

- 1) повышение конкурентоспособности предприятия на рынке;
- 2) улучшение производительности труда и качества производимой продукции, с целью увеличения прибыли;
- 3) обеспечение высокой социальной эффективности трудового коллектива [Глухенькая, Дубровская, 2013].

Для достижения поставленных целей требуется решение следующих задач, таких как:

- 1) создание рабочей силы в нужных для производства объемах;
- 2) максимальное использование потенциала персонала;
- 3) создание всех условий для достижения высокой производительности труда путем его стимулирования, мотивации и рациональной организации;
- 4) максимальное уменьшение текучести работников, создание стабильного коллектива, которое будет способствовать улучшению психологического климата и снизит затраты на обучение и повышение его квалификации трудового коллектива;
- 5) установление реальных целей для работников.

Так же следует отметить, что управление персоналом инновационной компании имеет множество своих особенностей. Каждый работник – это индивидуальность, именно поэтому у

каждого специалиста существуют свои потребности. И эти потребности заключаются не только посредством занимаемой должности на предприятии, но и социальным положением в обществе, а кого-то это вообще не интересует, а только материальное поощрение.

Финансовые стимулы крайне необходимы, но во многих организациях есть и более тонкие способы поощрения сотрудников. Важное место в управлении персоналом необходимо отводить к оцениванию, обучению и управлению карьерой.

Выделяют две основные черты политики найма сотрудников, которые наиболее часто применяются в инновационных, креативных фирмах.

Рассмотрим их:

- 1) акцент на поиск и рекрутинг творческих сотрудников;
- 2) предпочтение в наборе сотрудников с разной квалификацией и подготовкой.

Говоря об совершенствовании системы управления персоналом необходимо применять различные способы стимулирования труда. Можно сказать, что стимулирование труда – это метод управления рабочей деятельностью сотрудников, влияние на их действия с помощью мотивов.

В разных фирмах необходимо использовать как внешнее поощрение, так и внутреннее. К внешнему вознаграждению относят заработную плату, общественные блага, признание заслуг со стороны внешнего окружения, которые являются значимыми для сотрудника и побуждающие его к конкретным действиям.

К внутреннему вознаграждению относят: чувство удовлетворённости каким-либо действием; ощущение самоуважения, представляющие значимость для работника.

Так же следует применять и нематериальные стимулы, к которым можно отнести вознаграждение свободным временем. Это тоже неплохой ход, так как наиболее профессиональные сотрудники практически всегда заняты собственными проектами, и в период свободного времени у них возникают новые идеи [Галстян, 2020].

Для совершенствования системы управлением персоналом предложим методики, которые нужно применять в инновационных компаниях:

- 1) применение на предприятии регулируемого свободного рабочего времени. Сотрудники сами выбирают, когда им удобнее работать, главное, чтобы были выполнены поставленные задачи;
- 2) применение системы субсидий для персонала. Компания оплачивает определённый процент за оказание услуг, отдыха, обучения;
- 3) внедрение «Программы 20%», которая заключается в том, что каждый сотрудник предприятия должен тратить 20% своего рабочего времени на собственные разработки;
- 4) регулярные оплачиваемые тренинги за рубежом, во всемирно известных компаниях.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что в инновационных организациях любой сотрудник представляет собой важный элемент компании. Совершенствование системы управления персоналом играет важную роль в развитии организации. Высокое качество управления и грамотное стимулирование персонала позволит поднять на современный уровень инновационную организацию и позволит ей стать конкурентоспособной и лидирующей на рынке.

Все вышесказанное, позволяет констатировать, что вопросы, связанные с

совершенствованием системы управления персоналом актуальны, поскольку инновационное развитие предприятий требует максимальной отдачи от персонала, полного использования творческих и интеллектуальных способностей кадрового потенциала.

Библиография

1. Галстян А.С. Инновационный менеджмент / А.С. Галстян // Учебно-методическое пособие. – 2020. – С. 74-75.
2. Глухенькая Н.М., Дубровская Е.А. Подходы и методы для исследования систем управления персоналом / Н.М. Глухенькая, Е.А. Дубровская // Научное мнение. – 2013. – № 2. – С. 104-109.
3. Друкер П. Энциклопедия менеджмента – издание на русском языке / П. Друкер // Эксмо. – 2012. – С. 331-334.
4. Елагина А.С. Стандарты управления инновационными процессами компании: поиск институциональной модели // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 696-704.
5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская // М.НИЦ ИНФРА-М. – 2016. – С. 162.
6. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективного управления организацией / В.А. Макеев // Армия и общество. – 2016. – № 2. – С. 37-40.
7. Смирнова С.М., Елагина А.С. Генезис инновационных агропромышленных кластеров: российский и международный опыт // Крымский научный вестник. 2016. № 2 (8). С. 325-332.
8. Хаирова Д.Р. Совершенствование системы управления кадровым потенциалом в условиях инновационного развития нефтегазовой отрасли Республики Узбекистан / Д.Р. Хаирова // Бюллетень науки и практики. – 2021. – Т. 7. – №2. – С. 254-257.
9. Чечина О.С. Методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2015. – №1 – С. 126-134.
10. Шевцов П.А. Человеческий потенциал как основной фактор инновационного развития экономики / П.А. Шевцов // М.: Изд-во РГТЭУ. – 2011. – С. 195.

Improving the personnel management system in innovative organizations

Armen S. Galstyan

PhD in Economics,
Institute of Pedagogical Education and Management (branch),
Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky,
296012, 5, Zheleznodorozhnaya str., Armyansk, Russian Federation;
e-mail: armen.galstyan891989@mail.ru

Abstract

This article examines the role of personnel in innovative organizations, presents theoretical aspects related to the definition of the concept of "personnel management". In the course of the study, methods were proposed to improve human resources management systems in innovative organizations, as well as when writing the article, recommendations were formulated that will help managers better control and motivate staff. The paper shows that in innovative organizations, any employee is an important element of the company. The improvement of the personnel management system plays an important role in the development of the organization. High quality of management and competent stimulation of personnel will allow you to raise an innovative organization to a modern level and allow it to become competitive and leading in the market. All of the above allows us to state that the issues related to the improvement of the personnel management system are

relevant, since the innovative development of enterprises requires the maximum return from the staff, the full use of the creative and intellectual abilities of the personnel potential.

For citation

Galstyan A.S. (2021) Sovershenstvovanie sistemy upravleniya personalom v innovatsionnykh organizatsiyakh [Improving the personnel management system in innovative organizations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (7A), pp. 112-117. DOI: 10.34670/AR.2021.25.11.011

Keywords

HR management, innovative development, enterprises, motivation, personnel management system.

References

1. Chechina and O. S. Methodological provisions on human capital management within the framework of the concept of innovative development of the branch economic system / O. S. Chechina // Scientific and Technical vedomosti of the St. Petersburg State Polytechnic University. Economic sciences. -2015. - No. 1-p. 126-134.
2. D. Kuznetsova.D. R. Khabirova, Improving the system of personnel potential management in the conditions of innovative development of the oil and gas industry of the Republic of Uzbekistan, Bulletin of Science and Practice. - 2021. - Vol. 7. - No. 2. - pp. 254-257.
3. Drucker P. Encyclopedia of Management-edition in Russian / Per. Drucker // Eksmo. – 2012. – P. 331-334.
4. Elagina A.S. (2019) Standarty upravleniya innovatsionnymi protsessami kompanii: poisk institutsional'noy modeli [Standards for managing innovative processes of the company: finding an institutional model]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (1A), pp. 696-704.
5. Galstyan A. S. Innovation management/A. S. Galstyan // Educational and methodical manual. - 2020. - pp. 74-75.
6. Glukhenkaya N. M. Dubrovskaya E. A. Approaches and methods for the study of personnel management systems / N. M. Glukhenkaya, E. A. Dubrovskaya // Scientific opinion. - 2013. - No. 2. - p. 104-109.
7. Kibanov A. J., Badaeva I. A., Ivanovskaya, L. V., personnel Management and organization / A. J. Kabanov,I. A. Bataeva,L. V. Ivanovskaya// NICE, M. M. 2016. – P. 162.
8. Makeev V. A. Corporate culture as a factor of effective management of the organization / V. A. Makeev, Army and society. – 2016. – No. 2. – P. 37-40.
9. Shevtsov P. A. Human potential as the basic factor of innovative development of the economy / Ed.And. Shevtsov // M.: publishing house of the Russian state University of Economics. - 2011. - p. 195.
10. Smirnova S.M., Elagina A.S. (2016) Genezis innovatsionnykh agropromyshlennykh klasterov: rossiiskii i mezhdunarodnyi opyt [The genesis of innovative agro-industrial clusters: Russian and international experience]. *Krymskii nauchnyi vestnik* [Crimean Scientific Bulletin], 2 (8), pp. 325-332.