

**РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Борисов Евгений Алексеевич

магистрант 2 курса, факультет «Политехнический институт»

Теплов Александр Владимирович

магистрант 2 курса, факультет «Политехнический институт»

научный руководитель: **Бодров Андрей Сергеевич**

кандидат технических наук, доцент

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, г. Орел

Аннотация. В статье рассматривается роль инноваций в формировании эффективной системы управления персоналом организации. Изучаются актуальные на сегодняшний день инновационные типы обучения сотрудников современных компаний: тренинг, кейс-метод, коучинг, E-learning, самообучение. Также исследуются инновационные инструменты подбора кадров, успешно используемые на российском рынке: скрининг, рекрутинг, хедхантинг.

Ключевые слова: управление персоналом, инновации, тренинг, кейс-метод, коучинг, E-learning, самообучение, скрининг, рекрутинг, хедхантинг, компетентность.

Ужесточение конкуренции на национальном и глобальном рынках, разворачивающееся на фоне технологических революций и цифровизации экономики, существенно повышает значимость человеческого капитала как ключевого фактора успеха организации. На сегодняшний день именно уровень профессионализма и компетентности персонала является условием финансовой устойчивости и конкурентоспособности любой коммерческой компании. Соответственно, важнейшей задачей руководящего звена организации является построение эффективной системы управления персоналом, основанной на формировании компетентности у работников и внедрении инновационных кадровых технологий [1, с. 50]

Для эффективной деятельности компании, любые должности должны занимать специалисты с компетенциями и трудовыми навыками и знаниями, соответствующими Профилю должности и Профстандарту. Основопологающим инструментом повышения компетентности персонала является его непрерывное обучение. Это детерминировано современными требованиями к уровню подготовки кадров, когда наблюдается сверхбыстрое устаревание знаний, умений и навыков персонала. В настоящий период инновационными типами обучения в организациях являются:

1. Тренинг. В тренингах теоретическая база сведена к минимуму, основополагающее

значение имеет применение информации на практике. Тренинги, как правило, организуются в небольших группах.

2. Кейс – метод. Интерактивная технология для краткосрочного обучения, строящаяся на конструировании бизнес-ситуаций. Ключевая задача кейс-методов заключается в формировании аналитических способностей у работников.
3. Коучинг. Метод консультирования, специфика которого заключается в отсутствии жестких рекомендаций и инструкций. Коучинг характеризуется направленностью на совместные поиски эффективных решений с клиентом. В сущности, коучинг формирует инструменты познания, а не сами знания.
4. E-learning. Метод дистанционного обучения, представленный в форме электронных книг, цифровых заданий, видео-уроков. Преимущество заключается в возможности транслирования информации неограниченному числу людей.
5. Самообучение. Важнейшим условием самообучения является колоссальная внутренняя мотивация и ориентация на результаты [4, с. 50].

В эпоху систематических структурных сдвигов в экономике и бесконечных трансформаций бизнес-процессов, обучение приобретает стратегическое значение в формировании конкурентных преимуществ фирмы. Развитие профессиональных компетенций сотрудников, основанное на корпоративной системе электронного обучения, позволит организации построить осмысленную систему управления персоналом. Преимуществами электронного обучения являются оперативность, эффективность и демократичная стоимость (что имеет приоритетное значение для молодых компаний).

Одним из главенствующих вопросов в построении системы управления персоналом является найм сотрудников с соответствующими компетенциями и квалификациями, требующимися на открытой должности. Поиски и отбор сотрудника должны производиться с наименьшими для компании рисками, включающими временные и финансовые затраты, связанные с несоответствием нанятого сотрудника необходимому уровню компетенций.

Сегодня на рынке труда наблюдается настоящая борьба за высококвалифицированных и высококомпетентных новаторских работников. Руководствующее звено каждой организации осознает главенствующую роль качества персонала в достижении коммерческого успеха. В связи с этим в современных компаниях применяется такая технология подбора персонала как хедхантинг, служащая эффективному поиску и привлечению ценных и перспективных кадров, когда компания не располагает возможностью самостоятельного выращивания кадров. [4, с. 100].

Более активно в отечественных компаниях используются, ставшие на сегодняшний день традиционными, такие технологии подбора персонала, как скрининг и рекрутинг. Скрининг

представляет собой «поверхностный подбор», который проводится по упрощенным параметрам: возраст, род, образование, опыт работы. Как правило, посредством скрининга удовлетворяются запросы организации в низкоквалифицированных кадрах.

Рекрутинг – это «углубленный подбор», в ходе которого учитываются личностные и профессиональные качества кандидата.

Возвращаясь и акцентируя вновь внимание на рынке хедхантинговых услуг, следует обозначить его недолгую ретроспективу и молодость. Услуга хедхантинга в настоящий период не является широко распространенной, одной из причин данного обстоятельства служит ее дороговизна. На международном рынке стоимость услуг хедхантинговых компаний достигает порядка 30 % от общего годового дохода принятого на должность кандидата [2, с. 30].

До недавнего времени термин «автоматизация» на российском рынке ассоциировался исключительно с организацией продаж и ведением бухгалтерского учета. Однако, в настоящий период автоматизация активно применяется и эксплуатируется в области кадрового подбора, оценки уровня компетентности и результатов трудовой деятельности работников, обучения и развития.

Таким образом, ключевое отличие инновационных технологий в построении системы управления персоналом от традиционных сводится к принципам и инструментам подбора работников. Специалист инновационной компании должен обладать, помимо традиционных качеств (стремление к знаниям, трудолюбие, дисциплинированность), также новаторским мышлением, умением эффективно и своевременно транслировать собственные знания на практику, способностью к постоянному переобучению, творческим потенциалом.

Список литературы:

1. Васильев С. Р. Инновационные подходы в построении системы управления персоналом / С. Р. Васильев // Российское предпринимательство, 2018. - № 4. – С. 45 – 54.
2. Верна В. В. Инновационные кадровые технологии в практике управления персоналом современных предприятий / В. В. Верна // Известия Международной Академии Аграрного Образования, 2016. - № 28. – С. 27. – 31.
3. Иванов А. В. Система управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт / А. В. Иванов // Креативная экономика, 2018. - № 3. – С. 100 – 106.
4. Ивашкина О. Л. Формирование системы управления персоналом / О. Л. Ивашкина // Экономика и предпринимательство, 2018. - № 8. – С. 49 – 100.