

Л. С. Рахмангулова

Инновационные методы управления персоналом

Переориентация общества в середине XX века на информацию и знание как стратегические ресурсы развития, последующая виртуализация и глобализация общественной жизни, привели к радикальным переменам, как в отдельных сферах общества, так и в системе управления персоналом. Случай применение качественно новых методов в работе с персоналом во многих зарубежных и отечественных компаниях получают все большее распространение в практики управления. Возникает необходимость их как теоретического, так и практического осмысления.

Проблема управления персоналом в широком смысле слова популярна и активно обсуждается многими исследователями, нежели специфические инновационные методы управления трудовыми ресурсами. В основном особое внимание уделяется традиционным принципам и методам управления – так называемым «методам кнута и пряника».

Что же из себя представляют традиционные и нетривиальные методы управления персоналом – инновационные. Для построения концептуальной логики интересующего нас явления, дадим определение термину «инновация», разведем такие понятия как методы управления персоналом и инновационные методы управления.

Современная трактовка понятия «инновации» многообразна, ряд авторов схожа во мнении, что «инновация» – это конечный результат реализации новшества, как процесс непосредственного внедрения данного новшества, либо же, как общий процесс получения, освоения, приспособления к новшеству, его трансформации и выгодного использования.

По мнению автора, инновация – это любое новшество, определяющими характеристиками которого являются научно-техническая новизна, производственная применимость и коммерческая реализуемость. Среди всех видов инноваций, выделяемых в литературе и на практике, управленческие, конкретно инновационные методы управления персоналом, представляют собой любые организованные решения, системы, процедуры или способы управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в организации. Это не только методы, применяемые на этапах от приема до высвобождения персонала, это и изменение отношения к самому персоналу. Персонал перестали видеть как серую массу, каждый сотрудник – есть индивидуальность, со своими интересами, потребностями.

На сегодняшний день наиболее распространены инновационные методы управления персоналом в направлениях приема, обучения и мотивирования. Наем осуществляется с помощью современных средств связи, с содействием частных агентств найма, виртуальных кадровых агентств, а также с использованием таких услуг как лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг, хедхантинг [1; 30]. Нередки случаи прохождения кандидатами психологических, личностных, интеллектуальных тестов, теста на детекторе лжи, графологического анализа почерка [2; 35].

Предоставление разнообразных видов услуг (субсидии на питание, транспорт, членство в спортивных клубах, оздоровительных центрах), которые не обременительны в финансовом плане для компаний, являются мощным фактором повышения мотивации работников к труду. Сегодня в центре внимания японского бизнеса находится и микроэлектроника, с успехом внедряющая промышленных роботов. Это не полный перечень рассмотренных нами инновационных методов управления персоналом, применяемых на сегодняшний день мировыми компаниями, но которые дают представление о их существовании. Опыт, реализуемый в мировых компаниях крайне актуален, и требует изучения, с целью накопления и использования наиболее ценных из них на уровне российских компаний.

Список литературы

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента. М., 2008, 211 с.
2. Старобинский В.Н. Управление персоналом, 2000, №10, С. 34-42.