

ОРГАНИЗАЦИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Бабинцева Елена Ивановна
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород

Шишкина Екатерина Сергеевна
Студентка 4 курса, кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород

Считаете ли вы себя инноватором в сфере управления? Нашли ли вы совершенно новые способы организовывать и мотивировать сотрудников своей компании? Создала ли компания новые подходы к управлению, которые вызывают зависть у конкурентов? И имеет ли это какое-нибудь значение?

Конечно имеет. Новые принципы организации процессов управления могут создать долгосрочные преимущества и обеспечить значительный отрыв от конкурентов. Предприятия и организации, функционирующие в условиях современной рыночной экономики, необходимо уделять все больше внимания инновационной деятельности, так как сегодня не достигнуть успехов в конкурентной борьбе на рынке, не став на инновационный путь развития. Выбор именно такого пути позволит улучшить управление трудовыми отношениями, так как именно трудовые отношения на предприятии являются основой взаимосвязи работника и работодателя.

Следует отметить, что следование миссии предприятия зависит не только от вклада каждого сотрудника, но и от навыков его работы в команде, опыта согласованного взаимодействия всех участников процесса. Поэтому для того чтобы сделать управление трудовыми отношениями эффективным, необходимо сплотить коллектив, научиться распределять роли и задачи между сотрудниками, создать успешно взаимодействующую команду.

Понятие «нововведение» в прямом смысле означает процесс использования новшества. С момента признания к распространению новшество получает новое качество и начинает быть нововведением (инновацией). Промежуток времени между появлением новшества и становлением его в нововведение (инновацию) называется инновационным лагом.

Под инновационным менеджментом понимается взаимосвязанный комплекс действий, который нацелен на достижение или поддержание необходимого уровня конкурентоспособности и жизнеспособности организации с помощью механизмов управления инновационными процессами. К объектам инновационного менеджмента относятся инновации и инновационный процесс.

Под инновационной системой управления персоналом понимают гибкую систему управления персоналом, учитывающую и формирующую потребность в работе персонала, которые способны как разрабатывать, внедрять, так и широко использовать инновации [2, с. 22].

Что такое инновации в сфере управления?

Инновации в сфере управления могут быть определены как отход от традиционных принципов управления, процессов и методик, значительно изменяющий принцип работы менеджеров. Рассмотрим, как обычно работают менеджеры.

Их работа включает:

- постановка целей и планирование;
- мотивацию сотрудников и согласование подходов;
- координирование и управление деятельностью;
- сбор и распределение ресурсов; усвоение и использование знаний;
- скапливание, развитие и поддержку деловых отношений;

- поиск и развитие талантов;
- понимание и балансирование требований клиентов.

В большой организации единственный путь изменить работу менеджеров – это пересмотреть процессы управления.

В системе управления персоналом инновации могут реализовываться в двух формах, во-первых, с постепенным улучшением отдельных элементов работы персонала, то есть текущие инновации и, во-вторых, в формах скачкообразного, радикального улучшения всей системы управления персоналом в целом (прорывные инновации). Текущие инновации не связаны с резким изменением результатов деятельности трудовых ресурсов предприятия, обычно они не затрагивают долгосрочное непрерывное совершенствование с привлечением максимального количества сотрудников [4, с. 388].

Как правило, прорывные инновации системы управления персоналом затрагивают как улучшаемые аспекты деятельности сотрудников, так и всю систему управления трудовыми ресурсами в целом, так как к основным причинам кардинальных перемен на предприятии могут относиться:

- значительное отставание от конкурентных компаний;
- отсталость используемых технологий;
- громоздкость управляемой системой и т.д.

Радикальные «нововведения» должны осуществляться на основе процессного подхода, с помощью следующих методов: бенчмаркетинг, реинжиниринг процессов, создание новых процессов, анализ затрат, связанных процессами и др.

Среди отечественных организаций, преуспевающим лидером внедрения инноваций является ОАО «Сбербанк России». В Сбербанке в связи с реализуемой стратегией внедрения инноваций была создана «Биржа идей» представляющий собой единый механизм работы, как с рационализаторскими предложениями, так и с инновациями, выполненный в форме раздела корпоративного портала. К реализованным проектам относится онлайн-консультирование, бесплатный Wi-Fi в некоторых отделениях банка, мониторинг прохождения документов, возможность для сотрудников Сбербанка получить кредит без предоставления справки о стаже и доходах. Эти предложения удалось достичь благодаря использованию инновационного потенциала работников, потенциала, которым могут воспользоваться любые компании, вне зависимости от размера и ее отраслевой принадлежности [5].

Очень важно, чтобы руководители понимали, что цель подобных проектов состоит не самом внедрении инновации, а выработать инновационное поведение сотрудника – через должное стимулирование, изменение организации работы с использованием передового опыта зарубежных организаций в данной области для того, чтобы, в конечном счете, сформировалось особое инновационное трудовое отношение между работниками и руководителями. Поэтому именно в системе управления персоналом инновации показывают, что важны не так сами инновации в деятельности, как изменение отношения сотрудника к изменениям в компании, организация инновационной деятельности самих работников.

Инновации в управлении трудовыми отношениями рассматриваются как важнейший фактор формирования подхода к управлению всем человеческим капиталом предприятия, который оказывает решающее влияние на улучшение позиций компании на рынке и улучшения всей финансовой деятельности организации. Это связано с тем, что именно трудовые отношения отражают все изменения, происходящие во всех организационных процессах, формируют условия эффективного использования трудового и интеллектуального потенциала сотрудников, потому что тип трудовых отношений и уровень их инновационности позволяет регулировать эффективность реализации возможностей человеческих ресурсов для достижения высоких финансовых результатов [5].

Инновационные проекты предприятия могут быть решены, если они приняты и поддержаны его работниками. Обычно трудовые ресурсы предприятия можно разделить

на несколько групп работников: одни из них воспринимают новое довольно быстро, другие – спустя значительное время, остальные занимают промежуточное положение между двумя этими крайними случаями [3, с. 132].

Задачи по созданию условий повышения готовности сотрудников организации к инновациям:

- 1) оценка работников на способность к инновационной деятельности;
- 2) выделение лидеров групп коллектива, то есть людей, авторитетных для группы, для включения их в процесс преобразования либо в целевые проектные группы, либо в экспертную группу;
- 3) формирование целевых, проектных групп из представителей разных отделов организации для разработки стратегии и плана реализации инновационной деятельности;
- 4) организация частых встреч проектной и экспертной группы по обсуждению разработки и внедрения инновационного проекта и его предполагаемых результатов.

Главной целью инновационной системы управления персоналом является обеспечение организации сотрудниками, постоянно генерирующими инноваций во всех аспектах своей деятельности, их эффективное применение при создании условий для внедрения инноваций, социального и профессионального развития всех трудовых ресурсов во благо персонала, предприятия и общества.

Необходимость изучения инновационного развития трудовых отношений предъявляет новые требования к содержанию, организации, формам и методам управленческой деятельности. Она диктует появление особого типа менеджмента, который направлен на управление процессами обновления всех элементов управленческой системы.

Множество компаний во всем мире были построены на небольшом количестве проверенных временем принципов управления. Неудивительно, что основные управленческие процессы – составление бюджета, стратегическое планирование, система воспитания топ-менеджеров – не сильно отличаются друг от друга в разных организациях. Но ни одна организация не может оспорить тот факт, что с каждым уходящим годом настоящее становится менее надежным путеводителем в будущее, где существующие управленческие принципы будут все меньше подходить. Вот для чего нужны перемены. Пока управление в XXI веке не сильно отличается от управления в веке XX. Вы можете подождать или стать инноватором прямо сейчас. Вы должны стать более изобретательным, чем те, кто был до вас.

Список литературы:

1. Бабинцева, Е.И. Инновационный потенциал персонала как фактор инновационного развития предприятия [Текст] / Е.И. Бабинцева // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. – 2014. – №2-1. – С. 166-170.
2. Белкин, В.Н. Модернизация трудовых отношений на российских предприятиях. Опыт Открытого акционерного общества «Уралэлектромедь» [Текст]: учеб. пособие / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О. Антонова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН; Энциклопедия, 2013. – 92 с.
3. Имаи, М. Путь к снижению затрат и повышению качества [Текст]: учебник: пер. с англ.; 4-е изд. / М. Имаи, Кадзен Гемба М.: Альпина Паблишерз, 2009. – 345 с. – (Модели менеджмента ведущих корпораций).
4. Феклистов, И.Ф. Инновации в управлении трудом на предприятиях сферы услуг [Текст] / И.Ф. Феклистов // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 2 (42). – С. 388-390.
5. Шкатулла, В. Новая модель управления трудовыми отношениями и социальным развитием в организации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/novaya-model-upravleniya-trudovymi-otnosheniyami-i-socialnym-razvitiem-v-organizacii>
6. Rogers, E.M. Diffusion of innovations. N.Y., 1995. P. 28–29.