

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

ПАВЛОВСКАЯ И.Г.

**к.э.н., доцент кафедры
управление бизнесом и
персоналом**

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

КОРОЛЬ А.М

**магистр кафедры
управление бизнесом и
персоналом**

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Аннотация. В данной статье рассматриваются критерии инновационных технологий управления персоналом, обладающих определенными свойствами, направленными на усиление синергической составляющей трудовых ресурсов предприятия. Формирование рационального механизма управления персоналом, обуславливающего достижение стратегических целей перспективного развития предприятия.

Ключевые слова: персонал, технологи, инновации, синергия, стратегическое управление .

Annotation. This article discusses the criteria for innovative technology management personnel with certain properties aimed at strengthening the synergistic component of the labor resources of the enterprise. Formation of a rational mechanism of personnel management, causing the achievement of the strategic objectives of the long-term development of the enterprise.

Keywords: personnel, technology, innovation, synergy, strategic management.

Постановка проблемы. Рыночные тенденции не способны мгновенно изменить традиционные методы управления, менталитет и психологию руководящего звена. Перестройка управленческих мировоззрений, освоение передовых технологий управления персоналом, создание собственной модели управления трудовыми ресурсами адекватной новым требованиям и специфики отечественной экономики, являются

актуальными задачами текущего периода и объективно растянуты в реальном времени.

Анализ последних исследований и публикаций. В многочисленных публикациях, концепция формирования новой парадигмы управления персоналом, занимает центральное место среди множества научных проблем, требующих теоретического и практического обоснования. Определенные периоды развития общественного производства характеризовались соответствующим наполнением внутрифирменных механизмов управления трудового потенциала. Качественные и масштабные изменения внешней среды способствовали их эволюции.

В настоящее время в научных трудах ведущих специалистов в области HR-управления, содержится утверждение в основе которого, внутрифирменные механизмы управления и развития персонала должны отвечать возможным направлениям перспективного развития предприятия.

Логическим продолжением в этих работах является формирование новых подходов к управлению потребностями в персонале крупных производственных структур, создание совокупных критериев, соответствующих эффективной модели управления персонала.

Существенный вклад в решение проблемы инновационного подхода к управлению персоналом внесли, как ученые западной школы управления, так отечественные исследователи: Ф.Тейлор, Х. Эмерсон, А. Файоль, Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергер, В.Г. Медынский, Н.А. Краснова, В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева и др.

Актуальность. В совокупности рассматриваемых вопросов стратегической деятельности предприятия, среди которых, конкурентное преимущество, стратегия развития, совершенствование организационно-экономического механизма управления, важное место занимает изучение прикладных аспектов управления персоналом, в частности, внедрение инновационных технологий направленных на реализацию трудового потенциала предприятия.

При этом технологии управления персоналом для каждого предприятия является отражением индивидуальных характеристик и сложившихся определенных специфических признаков функционирования. Содержание – воспроизведением

побудительных мотивов, концептуально сориентированное на достижение стратегических целей развития организации.

Цель статьи в дальнейшем развитии теоретических положений концепции управления персоналом, обоснованию эффективности на основе комплексной взаимосвязи с общей стратегией развития предприятия.

Изложение основного материала.

Инновация, как понятие впервые было упомянуто в конце XIX в., а уже в XX в. в 1900-х годах австрийский и американский экономист Й. Шумпетер ввел этот термин в научную теорию. В дальнейшем этот термин начали употреблять в корреспонденции с другими терминами, которые в комплексе отражали многоплановую управленческую деятельность.

Так, инновационная стратегия – это одно из средств достижения целей организации, которое отличается от других средств, своей новизной в первую очередь для самой организации, а также для самой отрасли, рынка, потребителей [1, с. 250].

Понятие стратегическое управление инновациями включает в себя:

- ситуационный анализ, так и прогноз всего диапазона производственных, предпринимательских, внутренних и внешних факторов;
- потенциал исследований и разработок;
- систему управления и организационные формы;
- внутрифирменные принципы управления трудовыми ресурсами.

Побудительные мотивы внедрения инновационных технологий и проявление инновационной активности в сфере управления персоналом у каждого предприятия индивидуальны, однако, общим мотивом является стремление обеспечить устойчивое развитие в условиях жесткой конкуренции.

С целью минимизации реакции отторжения на внедрения инновационных подходов в управлении персоналом, вызывающих непонимание, противодействие в связки человека с организационной средой, необходимо владеть высоким искусством управления, грамотно сочетая интересы персонала с организацией в целом.

По своему содержанию управленческие решения представляет непрерывную деятельность по наращиванию стратегического потенциала, состоящего из шести взаимосвязанных между собой процессов. Эти процессы имеют логическое следование, влияющую на каждый процесс по отдельности, а также в целом на всю совокупность. Схематично алгоритм управленческих решений в области управления персоналом представлена на (рис. 1).

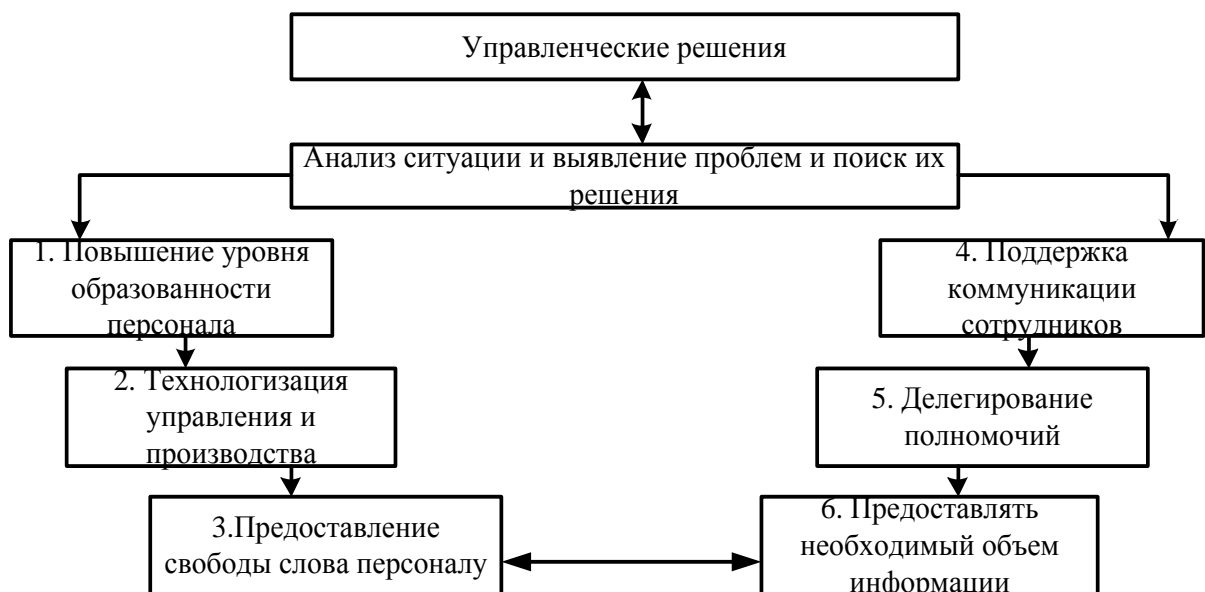


Рис.1. Структура алгоритма принятия решений в области управления персоналом предприятия.

Совокупность внутренних побудительных мотивов предопределяет выбор инновационной стратегии развития персонала. На текущий момент отечественная экономика переживает кризисные явления, в тоже время усиливающейся конкуренция на рынках, требуют от субъектов экономической деятельности поиск новых подходов к повышению совокупной эффективности функционирования трудовых ресурсов предприятия.

Целенаправленное внутрикорпоративное взаимодействие научной теорией и практикой рассматривается на основе комплексного подхода ориентированного на адекватном понимании высшим руководством предприятия возможностей

взаимодополнения деятельности участников объединения. Подготовка и выполнении общих программ и проектов, организация систематической работы по внедрению общекорпоративных норм и ценностей, разработка технологий принятия согласованных решений должны составлять стандарты эффективности совокупной деятельности.

Таким образом, система практических мер обеспечивающий совокупный эффект деятельности персонала (синергии) должна быть нацелена на разработку регламента синергического взаимодействия трудовых ресурсов предприятия.

Из определения, приведенного Соловьев К.Н. в научно-практическом издании: синергетика (теория сложных систем) — научное направление, изучающее законы самоорганизации систем различной природы. Самоорганизацией называют системное явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур, порядков и согласованного поведения[3,с. 27].

Инновационный подход к управлению предприятием, нацелен на распознавание, запуск и поддержку самоорганизующихся тенденций. Теория сложных систем впервые использовалась в менеджменте в 90-х годах прошлого века такими учеными теоретиками как: Герберт Симон, Карл Веик, Джеймс Марч. Данное научное направление исследовало процессы адаптации организаций к внешней среде с позиций принципов самоорганизации и усиления совокупного эффекта деятельности.

В основе концепции теории сложных систем используются следующие утверждения:

1. Организация — сложная система, во многом похожая на живые организмы.
2. Организация — сложная система, поэтому предсказать результат ее изменений по большому счету невозможно.
3. Лучше, когда инициатива изменений исходит изнутри организации.
4. Организация изменений состоит не в их планировании, а в том, чтобы способствовать самоорганизации системы.

5. Цель консультанта по менеджменту не изменять организацию, а помочь ей стать более подготовленной к изменениям.

Прикладное значение принципа рациональной комбинации свойств и целостности хозяйственной структуры, влияние индивидуальных характеристик отдельных подразделений дает возможность непосредственного учета специфики субъекта предпринимательской и обеспечивает синергический подход при планировании показателей эффективного взаимодействия элементов системы.

Внедрение основных положений синергетической теории в практику управления персоналом и предприятия в целом окончательно утвердило научно-практическое воззрение о гарантированном пути к успеху.

Разработка совокупности принципиальных положений показателей синергетической эффективности персонала позволит определить системную основу для управления предприятием с позиций стратегии развития в целом. Определение прикладного значения данных принципов позволит органам управления следовать комплексному подходу при определении наиболее эффективных мер по обеспечению устойчивого эффекта совместной деятельности. Реализация данных принципов повлечет отказ от использования административно-командных подходов в управлении и трансформации психологии всех субъектов.

Таким образом, система практических мер обеспечивающих усиление синергетической составляющей в управлении персоналом имеет целевую направленность и в общем виде представлена на (рис.2).

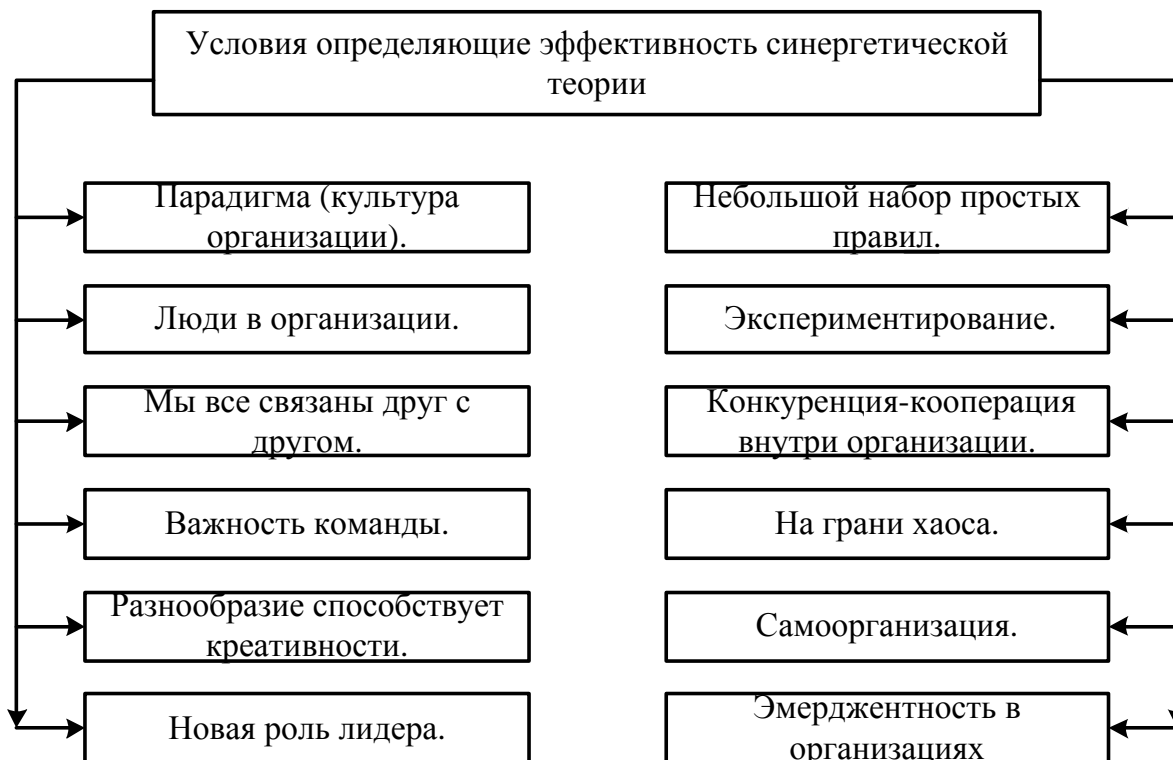


Рис. 2. Критерии синергетического эффекта взаимодействия персонала.

Анализ разнокачественных критериев, определяющих реалистичное содержание синергетического эффекта взаимодействия персонала, может состоять из следующих этапов:

Мы все связаны друг с другом — является важным моментом в теории. С помощью данного условия строится цепочка обратной связи, которая координирует деятельность персонала и адаптирует его к изменению внешней среды организации. При этом оторванность сотрудников друг от друга и от подразделений, когда сотрудники представляют собой островки, разбитые по отделам, снижается и появляются целевые установки, не противоречащие коллективным интересам различных групп. Целесообразно формировать цели по следующим направлениям деятельности: организационно-производственный потенциал, конкурентоспособность, участие в рынке, основные фонды, научно-технические разработки и исследования. Критериями формирования системы целей является конкретность, реалистичность, сбалансированность.

Новая роль лидера - лидер отвечает за создание условий, которые способствуют быстрой адаптации к нововведениям, а не усиливать не оправданный контроль над работниками, воспринимает коллектив как единое целое, поощряет обучение и развитие персонала, поддерживать развитие самоподдерживающихся тенденций, открывать каналы самоорганизации, убирать барьеры на ее пути.

На грани хауса — является ключевой системой теории синергетического управления и это такое состояние организации, когда она наиболее готова и способна к изменениям. Тем не менее, устойчивые и хаотические системы плохо поддаются изменениям. Наиболее продуктивное состояние, согласно данной теории, является именно на грани хауса изменения на предприятии (организации) проходят легко, маленькие стимулы могут вызвать большие изменения. Но точно узнать находится ли предприятия на грани хауса не возможно, в этом условии руководитель может, только надеется на свою интуицию. Однако, все же существуют ключевые переменные, которые указывают на приближения предприятия к состоянию «на грани хауса» представленные в табл. 1

Таблица 1

Ключевые переменные состояния «на грани хауса»

Переменные	Устойчивость	Край хаоса	Неустойчивость (хаос)
Поток информации	Низкий	Оптимальный	Высокий
Степень разнообразия	Низкая	Оптимальная	Высокая
Уровень взаимодействия	Низкий	Оптимальный	Высокий
Уровень беспокойства	Низкий	Оптимальный	Высокий
Сила власти менеджера	Высокая	Оптимальная	Низкая

Насколько стоит впускать хаос в свое предприятие решает руководитель, вероятно по мере того насколько предприятие способно с ним справиться и до какой степени оно будет нести позитивный характер. Не стоит забывать, так же, что чрезмерный хаос способен погубить любое предприятие.

Эмерджентность в организациях — это возможность «чуда», которое иногда проявляется в жизни сложных систем. Оно обнаруживается в появлении новых структур, свойств, качеств или моделей поведения на макроуровне, возникающих из взаимодействия на микроуровне. Причем эти новые свойства не могут быть выведены из свойств частей системы[4].

Основной особенностью эмерджентности является то, что этот процесс невозможно проконтролировать, нельзя предсказать и им невозможно управлять.

Рыночный способ ведения хозяйства требует соответствующих навыков и конкретизации знаний для эффективного функционирования. В этой связи возникает парадоксальная ситуация, противоречие которой заключается в острой необходимости опытных кадров, владеющими новыми методами управления и отсутствием условий для наработки этих навыков в результате авторитарных подходов к управлению предприятием.

В тоже время либерализация управления, предоставление самостоятельного права принятия решений руководителям разных уровней, приведет разбалансировки системы управления персоналом и утрате исходного замысла интеграционного взаимодействия.

Вывод. Таким образом, в условиях отечественной действительности рационально разумное администрирование и сочетание двух подходов: централизованного и децентрализованного. Централизованное управление позволит формировать комплекс общекорпоративных проблем и осуществлять контроль над их решением, децентрализация будет реализовываться на принципах самоуправления, стимулируя инициативу снизу, развивая предпринимательские качества персонала. При этом, целесообразно внедрение в модель управления персоналом синергетический подход в основе которого лежит сознательное и добровольное участие персонала,

организация обратной связи в процессе формирования стратегий развития предприятия, а роль высшего руководства сводится к координационной деятельности интерактивного согласования интересов различных групп участников, стимулированию процессов самоорганизации и самообучения, созданию организационного потенциала.

Список использованных источников:

1. Анискин, Ю. П. Инновационный менеджмент. / Ю. П. Анискин. – М.: МИЭТ, 2004. – 250 с.
2. Косинцева, Ю. Ф. Инновации в социальной сфере и проблемы новаторства в социальной работе. / Ю. Ф. Косинцева. – СПб.: Питер, 2004. – 163 с.
3. Соловьев К.Н. Бизнес-образование: взгляд практика // Управление персоналом (Москва). — №19.- 2004.- С.27–29;
4. Пугачева Е.Г., Соловьев К.Н. Синергетический менеджмент // <http://www.innovations.com.ua/uk/articles/4/22/656>

Авторская справка

ФИО	к.э.н., доцент кафедры управление бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «ДонНТУ» Павловская Ирина Геннадьевна
ФИО	магистр кафедры управление бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «ДонНТУ» Король Алена Михайловна
Тел.	071-323-31-06 Павловская И.Г
Тел.	071-375-46-53 Король А.М
Эл.почта	irina-pavlovska@rambler.ru