

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Володько О.М.

Белорусский национальный технический университет

Основным фактором успешной деятельности организаций являются работающие в них люди и то, как выстраиваются с ними рабочие и управленческие отношения. Современные концепции работы с персоналом предлагают три **инновационных подхода**:

- дифференцированный – для различных групп работников используется свой характер работы и стиль управления;
- индивидуальный – деловые отношения и управленческое воздействие строятся с учетом персональных данных: квалификации, опыта, достижений и заслуг;
- ситуационный – характер работы и стиль управления выстраиваются в зависимости от экономического состояния предприятия, чем оно успешнее, тем либеральнее отношение к персоналу.

Современная теория кадрового менеджмента выделяет четыре направления **инновационной деятельности** в работе с персоналом:

- ✓ управление процессами лидерства – уровень работы каждого предприятия определяют ведущие специалисты, от них в значительной степени зависит общий успех, поэтому менеджмент должен направлять свои усилия на взаимодействие с этой категорией персонала;
- ✓ работа с молодыми талантами – способная молодежь составляет важнейший трудовой ресурс предприятия, от эффективности развития и использования этого ресурса будет в дальнейшем зависеть успех стратегии развития производства;
- ✓ HR-аналитика – это процесс обработки материалов о развитии производства, интеллектуальный анализ данных для предоставления дирекции информации о состоянии управления предприятием, а также сведений и рекомендаций для расстановки кадров и инвестиций в свой человеческий капитал;
- ✓ профессиональная этика – установление и реализация норм и правил поведения персонала в ходе профессионального взаимодействия, это элементы психологического климата и корпоративной культуры организации.

Кадровая стратегия и тактика в успешных организациях строятся на основе **инновационных технологий** работы с персоналом. **«Персонал-технологии»** – это специфический механизм взаимодействия менеджеров и работников, направленный на эффективное использование трудовых ресурсов. Персонал-технологии одновременно являются и наукой, и

искусством в выстраивании деловых отношений. Рассмотрим 5 основных видов персонал-технологий.

1. Квалификационная персонал-технология. Отношения к работнику выстраиваются в зависимости от его квалификации, руководство всячески поддерживает любые формы обучения.

2. Производительная персонал-технология. Во главу угла при выстраивании отношений к работнику принимается его производительность, ответственность за порученное дело, культура труда.

3. Карьерная персонал-технология. Она базируется на планировании и выстраивании деловой карьеры работника, которая может быть либо в сфере управления, либо в профессиональном росте.

4. Стимулирующая персонал-технология. Она ориентирована на выстраивание индивидуальной системы стимулирования работника с учетом его запросов и предпочтений.

5. Конкурентная персонал-технология. Отношения к работнику зависят от успехов в соревновательных программах «Лучший по профессии», «Работник месяца» и др.

Алгоритм внедрения инноваций в систему управления персоналом можно представить в виде пяти этапов:

1) диагностика ситуации – оценка состояния кадрового менеджмента, установление необходимых корректив в действующие персонал-технологии;

2) регламентация работы – подготовка и согласование общего пакета документов, регламентирующих работу в рамках проектируемых персонал-технологий;

3) обучение менеджеров – подготовка и проведение совещаний и учебы руководящего состава для рассмотрения методики внедрения новых персонал-технологий;

4) информирование персонала – ознакомление сотрудников с целями и содержанием внедряемых новых персонал-технологий;

5) организационное обеспечение – создание организационной структуры, ответственной за реализацию нововведений.

Литература

1. Володько, В.Ф. Стимулирование труда и мотивация персонала / В.Ф. Володько, О.М. Володько. – Минск: Право и экономика, 2020. – 176 с.

2. Кудрявцева, Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Е.И. Кудрявцева, В.М. Голянич // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2. – С. 5-16.