

требуется разнообразие данных и мнений. Данный стиль характеризуется признанием разницы во взглядах, а также столкновением этих взглядов, чтобы в результате найти решение, приемлемое для конфликтующих сторон. Наиболее эффективные и крупные организации чаще всего применяют данный стиль в разрешении конфликтных ситуаций. [2]

Список литературы

1. Основы психологии и педагогики: практикум для студентов всех специальностей и всех форм обучения / И.Г. Шупейко, А.Ю. Борбот, Е.М. Доморацкая, Д.А. Пархоменко – Минск: БГУИР, 2008.
2. Зубок Ю.А. Конфликты // Знание. Понимание. Умение. – 2005. – № 2. – С. 179–182.
3. Вдовина М.В. Межпоколенческие отношения: причины конфликтов в семье и возможные пути их разрешения // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 3 – Социология.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

О.М. Казак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: OMKazak@ya.ru

INNOVATIVE PERSONNEL MANAGEMENT

О.М. Kazak

(s. Tomsk, Tomsk Polytechnik University)

This article discusses two main approaches of personnel management – the traditional and innovative approach. We also noted the importance of innovation management work to improve the functioning of the enterprise.

Успешная инновационная деятельность современной организации во многом зависит от эффективности управления персоналом – одного из важнейшего элемента функциональной системы предприятия и ценнейшего ресурса инновационного развития. Человеческий фактор, обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, играет главную роль в интеллектуализации и информатизации производства.

Понятие «управление персоналом» до некоторого времени вообще отсутствовало в управленческой практике и управление кадрами входило в компетенции руководителей подразделений или отделов, несмотря на то, что в каждой организации было управление человеческими ресурсами. Основное структурное подразделение по кадровой политике – отдел кадров выполнял лишь функции планирования трудовых ресурсов (прием и увольнение работников, организация обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки). Функционально отдел кадров не был связан с подразделениями планирования или мотивации персонала и не обладал профессионализмом, обеспечивающим оптимальное функционирование персонала в инновационных системах. По мере ослабления централизованной системы управления экономикой перед предприятиями начали возникать совершенно новые задачи, связанные с управлением персонала. Сначала это касалось вопросов стимулирования сотрудников и создания конкурентоспособных пакетов компенсации, сохранения в организации квалифицированных специалистов, которые имели бы возможность выбирать место работы и вознаграждение, затем – индексация заработной платы в условиях высокой инфляции и, конечно же, повышение производительности и одновременное сокращение численности работников под давлением конкуренции [1].

На сегодняшний день управление по кадровой политике любой успешной организации должно эффективно решать следующие проблемы: планирование трудовых ресурсов; созда-

ние резерва персонала, подбор кандидатов; оформление трудовых контрактов; оценка трудовой деятельности каждого сотрудника; перевод, повышение, понижение, увольнение; профориентация и адаптация; определение заработной платы и льгот; обучение кадров; подготовка руководящих кадров и др. Решение этих задач требует совершенно иных инновационных навыков, чем те, которых было достаточно для ведения документации и составления отчетов, оформления пенсий, подготовки приказов, ведения личных дел сотрудников, подготовки и повышения квалификации инженерно-технического работника (ИТР) и т. д. Для того, чтобы организация успешно развивалась руководителям кадровых служб необходимо качественно и эффективно управлять подбором персонала, его обучением, оценкой и вознаграждением. Другими словами организация должна быть способна создать, использовать и совершенствовать особые методы, процедуры, программы организации этих процессов. Взятые в единстве методы, процедуры, программы представляют собой системы управления персоналом.

Инновационные подходы к управлению персоналом в отличие от традиционных должны рассматриваться по всем отдельно взятым элементам системы, в частности в системе подбора персонала. При традиционном подходе объем работы по набору определяется в большей степени разницей между имеющейся рабочей силой и будущей потребностью в ней [2].

В инновационной деятельности достаточно сложно спрогнозировать будущие потребности в человеческих ресурсах, поскольку эта деятельность характеризуется некой неопределенностью и риском. Инновационный тип современного производства по-новому формулирует проблему профессионального успеха и, вследствие этого, формирует уникальную систему отбора, переобучения и социальной адаптации сотрудника. Новая ситуация заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требует от сотрудника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей среды. Кроме того, инновационные структуры требуют от работника особой гибкости мышления, эффективной системы восприятия, внутренней потребности в творчестве, своеобразной формы самореализации и интеграции в социальную систему. Они ориентированы, в первую очередь, на высококвалифицированную рабочую силу, центральным звеном которой является личность новатора-ученого или новатора-менеджера. Ключевой фигурой в инновационной деятельности становится интеллектual, для которого наибольшее значение приобретают смысловая значимость труда и высокая внутренняя мотивация. Особые требования к ключевой фигуре новатора должны сочетаться с совершенствованием коммуникативных процессов и межличностных отношений. Многие зарубежные, проводя конкурсный отбор инновационных менеджеров, используют тесты соответствия качеств работника требованиям условий деятельности инновационного управляющего. Важнейшими качествами при отборе претендентов являются организаторские способности, опирающиеся на инициативность, целеустремленность, упорство в достижении целей. Самую высокую оценку получает кандидат, который умело сочетает лидерство с высокой ответственностью, дружелюбным отношением к окружающим, а оперативность и точность – со своевременностью принимаемых решений [3].

Высокий уровень реализации нововведений обязательно должен базироваться на творческих способностях и достижениях персонала. Оценивая качества персонала важно соединять типовые количественные методики с качественными критериями. Задачи по отбору персонала еще сложнее. На этапе отбора персонала организация должна проводить различные тестирования и конкурсные отборы и т. д., поскольку, имеющаяся информация о кандидате относится к прошлым достижениям возможно будущего работника и по ней трудно судить о соответствии кандидата будущим условиям работы.

Таким образом, инновационные подходы к управлению персоналом должны основываться на учете специфики человеческих ресурсов, которая состоит в следующем:

Все люди наделены интеллектом, и их реакция на внешнее воздействие – в первую очередь, эмоционально-осмысленная, а не механическая, и, следовательно, процесс взаимодействия между организацией и работником является двусторонним.

Человек способен к постоянному совершенствованию и развитию, а это – наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности любой организации.

Трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе порядка 30–50 лет, соответственно отношения между работником и организацией могут иметь долговременный характер.

Люди, приходя в организацию осознанно и с определенными целями, ожидают от нее помощи в реализации своих целей. Удовлетворенность работника взаимодействием с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность со стороны организации.

Список литературы

1. Аширов Д.А. Кадровый менеджмент в организации. – М., 2009. – 361 с.
2. Гаврилова Т.И., Пушкарев Н.Ф., Троицкая Е.В. Инновационное управление персоналом предприятия. – М.: Агентство печати «Наука», 2006. – 172 с.
3. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 476 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА

О.М. Казак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: OMKazak@ya.ru

SOCIAL NETWORKS AS THE TOOL FOR FINDING STAFF

O.M. Kazak

(s. Tomsk, Tomsk Polytechnik University)

This article discusses the modern tool Recruitment – search through social networks. The author has noted advantages, disadvantages and effectiveness of this approach.

Кадры решают все – это уже аксиома для любого руководителя и то, как руководитель относится к подбору персонала зависит насколько в дальнейшем будет функционировать организация. Еще недавно управление кадрами входило в компетенции руководителей подразделений или отделов, несмотря на то, что в каждой организации существовал отдел по управлению человеческими ресурсами. Со временем, по мере ослабления централизованной системы управления экономикой в больших организациях стали появляться целые управления по кадровой политике, которые в свою очередь подразделяются на отделы по планированию персонала, подбору, мотивации. Небольшие организации совмещают все функции управления персоналом в одном – HR-отдел (Human Resources). Одной из главных системных задач HR-отдела является подбор персонала. Многие организации «переживают» этот процесс достаточно болезненно, а появление открытой вакансии наводит лёгкую «панику» на эйчаров (HR, HR-менеджер). Профессия HR-менеджер относительно недавно появилась на рынке труда и главная задача эйчаров – это работа с человеческими ресурсами [1,2].

Организация работы эйчара представляет собой сложное и кропотливое дело и, зачастую, HR-менеджеры сталкиваются со значительными трудностями. При поиске нового сотрудника эйчары должны учитывать такие факторы как потребности предприятия, особенно сферы деятельности или отрасли и даже микроклимат в компании. Другими словами, задача эйчара в кратчайшие сроки и с минимальными финансовыми затратами найти своего «идеального» кандидата. На сегодняшний день не существует регламентированных положений