

# Инновации в управлении

Калоева Венера Руслановна

2 курс, ИМО

Науч.рук.: Май-Борода Галина Николаевна

В течение последних десятилетий инновации считаются неотъемлемой частью функционирования чуть ли не всех организаций по всему миру. Это обусловлено тем, что в условиях глобализации, интенсификации конкуренции на международных и национальных рынках, а также изменения в государственном регулировании возникает необходимость поиска различными предприятиями путей совершенствования и повышения результативности своей деятельности. И в последнее время всё чаще можно наблюдать, как компании для достижения данной цели проводят программы по внедрению инновационных преобразований.

На сегодняшний день инновации играют роль важнейшего конкурентного преимущества среди фирм. Инновационную систему управления персоналом можно охарактеризовать как гибкую эластичную систему, способную учитывать и формировать потребности в работе кадров, имеющих способность генерировать инновации и воплощать их в жизнь.[1] Следовательно, важным условием для инновационного развития является наличие специалистов, которые могут создавать инновационные идеи, то есть наличие инновационного потенциала. Тем не менее, следует учесть тот факт, что все принципы инновационного менеджмента могут быть осуществлены лишь при наличии развитой конкурентной среды.

В управлении персоналом инновации имеют колоссальное значение, сущность которого заключается как в изменении уже имеющейся практики, так и в создании новой, более усовершенствованной практики.

Инновации в системе управления можно подразделить на две основные группы: текущие и прорывные. Первая группа, как правило, характеризуется поэтапным развитием некоторых аспектов деятельности работников. Вторая же группа носит радикальный характер и способствует развитию системы управления в целом[2].

Постепенное улучшение системы управления персоналом обычно не подразумевает каких-либо кардинальных преобразований, в корне меняющих результат деятельности работников, то есть, как правило, не затрагивает структурных модификаций.

Если же говорить о прорывном улучшении системы управления, то здесь следует отметить его причастность не только к развитию отдельных аспектов деятельности работников, что уже было отмечено ранее, но и всей системы управления. В большинстве случаев факторами, радикально меняющими систему управления, являются: устаревание технологий, масштаб организации, значительное отставание от конкурентов и т.д.

Сегодня для осуществления инновационной деятельности существуют, так называемые, инновационные площадки, благодаря которым появляется возможность популяризации информации об уже ведущихся разработках, а также возможность их дальнейшего развития и воплощения в жизнь посредством привлечения финансирования и организации ассоциаций в рамках сотрудничества на инновационной площадке.

В заключение следует сказать, что основной целью внедрения инноваций в управление является приближение к наиболее развитой системе управления, которая подразумевает постоянное совершенствование и повышение эффективности.

---

## Библиографический список

1. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. — 2005. — № 3.
2. Спивак В.А. Управление персоналом ДОС: учебное пособие. — М.: Эксмо, 2010.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. — Н. Новгород: НИМБ, 2005.
5. Май-Борода Г.Н. диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова. Пятигорск, 2011