Инновационный процесс и развитие человеческих ресурсов организации

Евдокимов Д.В.

В настоящее время важнейшую основу долгосрочных конкурентных преимуществ любой организации закономерно составляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их высокая квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки и умения и стремление к реализации поставленных целей.

Актуальность статьи обусловлена ценностью человеческих ресурсов и важностью их развития в организации для ее успешного функционирования. В современных условиях рыночной экономики успешное функционирование и развитие любой организации зависит от реализации ее целей и задач. Реализация этих целей и задач в свою очередь не возможна без планирования и развития человеческих ресурсов, которые представляют собой главное богатство для любой организации.

Инновация представляет собой процесс внедрения новшества как конкретного результата научных исследований с целью изменения объекта управления и получения научно-технического, экономического и социального эффекта. Инновационные технологии являются фактором, способствующим удовлетворению новых социальных потребностей и интересов современных работников. Они создают объективные возможности для реализации не только индивидуальных, но и общеорганизационных целей. Формируется новая модель развития и использования человеческих ресурсов, которая предусматривает увеличение функций работника — переход от «частичного» узкоспециализированного к работнику «широкого диапазона» (универсала), способного творчески обрабатывать информацию, становясь активным субъектом и движущей силой производственного процесса организации.

Применение инновационных технологий в управлении персоналом позволяет говорить о переходе к инновационной модели управления трудовыми ресурсами. Переход к инновационной модели управления персоналом требует полной вовлеченности сотрудников всех уровней. В данной модели не должно быть наблюдателей, в ней должны быть только участники, тогда модель будет успешной. Необходимость перехода к инновационному управлению должна быть объяснена всем вовлеченным в процесс сотрудникам — чем больше и проще объяснений, тем меньше будет непонимания, сопротивления и тем эффективнее будет процесс перехода.

Кадровые программы и проекты в инновационной модели нацелены на решение следующих задач: формирование интеллектуального капитала компании; формирование социального капитала организации; формирование системы управления знаниями; повышение индивидуальной стоимости каждого сотрудника и человеческого капитала организации в целом. Акцентирование внимания на формировании команды.

С целью повышения роли человеческого фактора в инновационном развитии организаций руководителям, специалистам предприятий рекомендуется:

— создать условия для агрегирования персонала организации в «инновационное сообщество» посредством нормативного, оценочно-стимулирующего, конвенционального, коммуникативного, группового, командного, статусного, деятельностного способов организационного воздействия;

— определить объем компетенций и критерии оценки потенциала сотрудника в зависимости от рода, деятельности, специфики организации и ее ключевой компетенции;

— повысить на основе современных информационных технологий коллегиальность при разработке и принятии управленческих решений, касающихся как трудовых отношений внутри организаций, так и внедрения инноваций и инновационных процессов;

— осуществлять комплекное организационно-технологическое обеспечение инновационной деятельности, включающее ее научно-методическое, информационно-аналитическое, нормативно-правовое, оранизационно-управленческое и кадровое обеспечение.

В заключении хотелось бы отметить, что для успешной деятельности в современных условиях, чтобы достичь гибкости в нововведениях и эффективности производства, наиболее важно найти оптимальное соотношение в структуре между централизацией и децентрализацией власти, уйти от ненужного бюрократизма, который только тормозит развитие. У ориентированных на инновации организаций вся организационная структура должна способствовать нововведениям. Организациям, ориентированным на внедрение инновационных методов работы и получение долгосрочных результатов, необходимо стремится к отходу от традиционных принципов построения (принцип иерархии) и жестких структур к более гибким и адаптивным структурам, которым характерно наличие множества независимых центров принятия решений.

Список использованной литературы

1. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент: как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: Учебное пособие для студентов вузов/ Е.А. Аксенова. — М.: Аспект Пресс, 2015. –352 с., стр.17-21.
2. Мотышина М.С. Социально-экономические организации: концепции, особенности, механизмы развития. -СПб.: Изд-во СПбГУП, 2016.-352 с.
3. Потемкин В.К., Прозоровская К.А. Инновационный менеджмент в кадровой работе: Учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПБГУЭФ, 2015. —С.41
4. Круглов Д.В., Синов В.В. Перспективы инновационной деятельности в промышленности России. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013.