

Чернятина А.В.

*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Введение и постановка проблемы.** Инновационная активность современного предприятия определяется прежде всего качеством и квалификацией персонала. Усложнение требований к работникам со стороны работодателей не может автоматически обеспечить повышение уровня конкурентоспособности предприятия, которая зависит от действия многих факторов. На предприятиях России в основном практикуются устаревшие подходы к управлению. Именно поэтому задача поиска и внедрения современных, инновационных подходов к управлению персоналом является важной и актуальной.

**Целью работы** является исследование современных организационных подходов к управлению персоналом в контексте развития его инновационного потенциала и обоснование условий их применения в деятельности предприятий.

**Результаты исследования.** Методы управления персоналом - это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования предприятия. Среди традиционных методов управления персоналом можно выделить следующие основные группы: административные, экономические, социально-психологические [1, 5]. Они продолжают использоваться на практике и формируют основу отношений между работодателями и наемными работниками. Но в современном инновационном мире эти методы уже не являются действенными, как раньше. Кроме того, результативность их применения зависит от многих факторов, в том числе социально-экономических отношений в обществе, уровня экономического развития страны и уровня доходов населения, этапа жизненного цикла предприятия, стратегических целей дальнейшего развития. Именно поэтому предприятия, ориентированные на устойчивое развитие, ищут новые пути для повышения эффективности деятельности персонала, что в будущем обеспечит формирование системных конкурентных преимуществ.

Проанализировав данные табл. 1, можно с уверенностью сказать, что инновационные методы управления персонала являются более эффективными с точки зрения сравнения преимуществ и недостатков.

Инновационные методы управления соответствуют важному сегодня компетентностного подхода, который предусматривает ориентацию на обучение персонала и тщательный отбор кандидатов по критериям профессионализма. Именно это принесет в будущем пользу и финансовое вознаграждение как работнику, так и предприятию. Известно, что ведущие компании и корпорации мира, чтобы не терять позиций на рынке и достигать новых высот постоянно ищут пути совершенствования своей продукции и услуг. Для создания улучшенного, инновационного продукта необходима движущая сила - инновационный персонал. [2, 67]. Это персонал, который не боится бросать вызовы, быть творческим, создавать новое, предлагать руководству свое видение будущего предприятия и при этом оставаться клиентоориентированным. Предприятие должно способствовать этому различными методами, мотивировать, а не подавлять инициативы. Результаты проведенного исследования опыта использования традиционных и инновационных методов управления персоналом в практике ведущих компаний мира представлены в табл. 2.

**Таблица 1**  
**Сравнительная характеристика методов управления персоналом**

Методы	Содержание	Характеристика	Преимущества	Недостатки
Традиционные методы управления персоналом				
Административные методы	Методы, основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении.	Это методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер. При этом осуществляется прямое воздействие на объект управления; существует обязательность выполнения административных решений высших органов для подчиненных структур; строго определена ответственность за невыполнение указаний и распоряжений.	Оперативное достижение целей; не требует значительных материальных затрат.	Подавляется инициативность, отсутствуют стимулы; есть страх увольнения.

Оценка деятельности	Подбор персонала	Социально-психологические методы	Экономические методы
Процесс установления ответственности за качественные характеристики	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Направлены на управление социально-психологического отношениями, складывающимися в коллективе.	Мотивация трудовой деятельности, заключается в материальном стимулировании работников. конкуренции в коллективе.
Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Создание благоприятных условий для совместной деятельности трудовых коллективов; введение системы социального регулирования; создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении любой важной работы или в достижении определенных целей, результатов.	Руководство организации с помощью различных компонентов оплаты труда регулирующего материальную заинтересованность работников.
Активность в инновационной деятельности, из-за возможности осуществления своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидатов с учетом особенностей организации будущей должности.	Мотивация путем удовлетворения нематериальных потребностей (повышение статуса, роли личности), минимизация психологических конфликтов	Влияние на людей через материальные потребности; поощрение проявления инициативы.
Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Отсутствие материального поощрения	Возможно появление конкуренции в коллективе, что

Система вознаграждений	Управление карьерой	Система вознаграждений	Управление карьерой	Система вознаграждений	Управление карьерой
Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.	Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.	Мотивация работников путем удовлетворения их потребностей.	Достижение целей в области карьеры.
Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.	Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.	Обеспечение финансовой награды, продвижение и другого признания, чтобы мотивировать работников рисковать, развивать новые продукты и создавать новые идеи.	Профессиональное развитие работника, то есть вступления в нужной для занятия желаемой должности квалификации через профессиональное обучение, стажировку, повышение квалификации.
Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере	Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере	Рост и трудом; возможность творческой реализации и	Мотивированные работники; снижение текущей заинтересованности в сфере
Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.	Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.	Экономические издержки.	Высокий уровень конкуренции среди работников.
<b>Инновационные методы управления персоналом</b>					
Оценка деятельности	Подбор персонала	Оценка деятельности	Подбор персонала	Оценка деятельности	Подбор персонала
Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия	Процесс установления соответствия качественных характеристик	Тщательный отбор кандидатов с целью получения лучших работников для процветания предприятия
Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.	Регулярная характеристика руководителями своих подчиненных с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и того, благодаря чему они достигнуты и как могут быть улучшены.	Эффективный и последовательный процесс найма и отбора способствует улучшению деятельности компаний по международному бизнес-сценарию, а структурированный процесс найма определяет наиболее подходящих кандидатов из рабочего блока.
Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.	Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.	Активность инновационной деятельности, изобретения, за возможность обсуждения своей работы	Возможности оценки современного состояния кандидата с учетом особенностей организации будущей должности.
Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.	Занимает много времени.	Экономические издержки, затраты времени.

Обучение	Повышение уровня квалификации персонала.	Помогает работнику приобретать знания, навыки и умения, способствующие инновациям в сфере продуктов, производственных процессов и методов управления в повседневной работе.	Увеличение производительности труда сотрудников; рост потенциала работников и всей организации	Расходы на учебную литературу / тренинги.
----------	------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Источник: составлена на основе [3, 55-100].

Таблица 2

**Опыт использования инновационных методов управления персоналом в практике ведущих компаний мира**

Предприятие	Основной акцент	Характеристика
“Procter and Gamble” (США)	Обучение	Внимание сосредотачивается на развитии навыков работников с направлением их на соответствующий карьерный путь и с помощью перейти к своей следующей роли в трех программах "Procter & Gamble".
“Apple” (США)	Подбор персонала	Уникальная система подбора персонала, включающая в себя тщательный отбор с трех-четырёх раундов, оценку выступления, положение тела, жестов, и в прошлом интервью со Стивом Джобсом.
“Adidas” (Германия)	Обучение	С 2006 года началась учебная программа по управлению человеческими ресурсами, которая сосредоточена на подготовке менеджеров. Во время учебы менеджеры изучают инновационные методы управления персоналом, а именно систему набора персонала, систему компенсации и выплат, обучения и определения целей и оценки эффективности .
“Samsung” (Южная Корея)	Обучение	Создание центров развития лидерства для расширения возможностей своего персонала, кроме того, помощь специалистам по профессиональным вопросам, таких как, например, маркетинг, планирование, телекоммуникации, финансы .

“Nikon” (Япония)	Оценка деятельности	Корпорация использует самостоятельную систему отчетности, а это значит, что работники встречаются со своими руководителями по степени необходимости. На ежегодной основе они отчитываются о своих достижениях и стремление для управления карьерой .
---------------------	------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Источник: составлена на основе [4, 48-56].*

Зарубежные предприятия в основном ориентируются на использование инновационных подходов, поскольку потенциал традиционных подходов исчерпан. Некоторые крупные компании России, такие как, например, Почта России, руководствуясь примером успешных корпораций и поняв секрет успеха, выходят на новый уровень результативности деятельности благодаря успешному управлению персоналом. Только понимание необходимости финансирования развития персонала может вывести компанию на новый уровень. Мотивированы, энергичные и оснащены новым полезным багажом знаний работники приносят, как правило, финансовую выгоду и процветания предприятию. [5, 79].

**Выводы.** Таким образом, персонал и на уровне современной науки менеджмента, и на уровне практики рассматривается как движущая сила решения проблем, связанных с конкурентоспособностью, экономическим ростом и эффективностью функционирования любого предприятия. Управление персоналом превращается в самую важную составляющую системы управления современным предприятием, поскольку все цели организации достигаются за счет идей, подходов, энергии персонала. Система кадрового менеджмента предприятий России нуждается в улучшении методов работы с персоналом и применением достижений зарубежной науки и лучшего практического опыта. А это фактически требует изменения философии отношений между работодателями и наемными работниками. Соответственно, стратегическое значение приобретает балансирование между применением традиционных организационно-экономических, социально-психологического и правовых методов управления и поиском набора новых механизмов и инновационных методов воздействия на персонал.

### *Литература:*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – десятый издание. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.

2. Касич А.А. Воплощение концепции стратегического управления в практику отечественных предприятий / А.А. Касич // БизнесИнформ. – 2014. – № 11. – С. 290-294.

3. Гавкалова Н.Л. Классификация концепций управления персоналом / Н.Л. Гавкалова, В. Соболев // Бизнес-Информ. – 2011. – № 9. – С. 168-171.

4. Елисеева О.К. Стимулирование в системе управления персоналом предприятий / О.К. Елисеева, Н. Углова // Бизнес-Информ. – 2017. – № 4. С. 388-392.

5. Касич А.А. Управление конкурентными преимуществами предприятия / А.А. Касич, Ж.В. Харьковца // Экономический анализ. – 2016. – № 2. – Т. 25. – С. 79-85.

**Четвертухин В.Р., Фирнова Р.П.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

### **ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Благодаря способствованию упрощению и повышению эффективности деятельности человека, информационные технологии внедряются в самые разные сферы, повышая роль компьютера в жизни людей. Важнейшей сферой деятельности человека является образование, именно от неё зависит компетентность будущих специалистов. Но работоспособность студента зависит не только от получаемых знаний, но и от качественной физической подготовки. Насколько же компьютерные технологии уже затронули процесс физического воспитания студентов? Говорят, что старое средство порой самое верное, поэтому также интерес представляет вопрос, а стоит ли вообще внедрять или продолжать внедрять эти технологии в сфере физической культуры? И если да, какие пути оптимизации спортивной подготовки возможны в ближайшем будущем? Об этом пойдёт речь в данной статье.

Перед тем, как перейти к ответам на поставленные вопросы, будет интересно узнать мнение самих студентов о том, насколько компьютерные технологии стали незаменимым спутником их занятий по физической культуре. Для этого был проведён опрос среди студентов 3 курса кафедры программного обеспечения вычислительной техники и автоматизированных систем БГТУ им. В.Г. Шухова. Всего в опросе приняли участие 40 человек. Студентам был задан вопрос: считаете ли Вы, что информационные технологии помогают Вам в процессе