

АКТУАЛИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ, ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

И. В. РОЗДОЛЬСКАЯ, доктор экономических наук;
М. Е. ЛЕДОВСКАЯ, кандидат экономических наук
(Белгородский университет кооперации, экономики и права, Россия)

***Аннотация.** Обосновывается значимость и необходимость активизации инновационных кадровых технологий. Рассматривается логическая последовательность изложения терминологического аппарата: технология, кадровая технология, инновационные кадровые технологии. Выявлены характерные особенности кадровых технологий как эффективного инструментария управления персоналом на этапе организационных преобразований и представлена классификация кадровых технологий, в том числе инновационных кадровых технологий, используемых в управлении хозяйствующим субъектом.*

***Ключевые слова:** технология, кадровая технология, инновационные технологии в кадровом менеджменте, информационные технологии в кадровой работе, системные кадровые технологии.*

В современных условиях нарастающей конкуренции и процессов глобализации, направленных на развитие инновационной составляющей в организационном пространстве хозяйствующих субъектов, нельзя не остановиться на современных кадровых технологиях, выступающих инструментом инновационного управления, применение которых позволяет решать задачи кадрового обеспечения стратегии инновационного развития организации.

В академических исследованиях в данной области рассмотрены отдельные кадровые технологии. Однако развитие кадровых технологий приобретает синергетический эффект в силу своей разноаспектности и многонаправленности.

Таким образом, в современных условиях степень остроты проблем, связанных с активизацией развития инновационных кадровых технологий в организационном пространстве хозяйствующих субъектов, очевидна.

О влиянии кадровых технологий на развитие организаций в настоящее время ведутся интересные научные дискуссии.

Рассматривая технологию как совокупность средств организации и упорядочения целесообразной практической деятельности в соответствии с целью и логикой процесса преобразования того или иного объекта, следует обратить внимание на то, что она, на наш взгляд, носит преобразующий характер (в отличие от познавательного) и может быть многократно использована, воспроизведена и тиражирована для решения сходных задач. Учитывая отмеченное, заключим, что технология алгоритмизирует различного рода деятельность.

Систематизация ряда литературных источников позволяет определить объект технологизации, в качестве которого выступает не столько система инструментальных технических средств, сколько сам человек, осуществляющий деятельность. Таким образом, технология становится неотъемлемым элементом

культуры управления и в известной степени мерой развития человека [4].

По мнению Н. А. Чижова, «кадровые технологии – это наиболее эффективным образом разработанные и предложенные к реализации профессиональные приемы работы с персоналом, решающие целевые задачи кадровых проблем [3].

Кадровая технология представляет собой инструментарий управления персоналом, сущностное содержание которой определяется через основные категории общей характеристики управления: цели, задачи, функции, принципы, формы, методы, механизмы, процедуры, результативная ориентация, критерии эффективности.

Кадровая технология представляет средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и ее эффективное функционирование [1].

По мнению Ю. В. Астахова, исследующего кадровые технологии в системе муниципальной службы, характерными особенностями кадровой технологии являются:

- четкое описание поэтапных действий исполнителей кадровых приемов, предусматривающее всю технологическую цепочку от начала до конца работы, понятное как первому руководителю, руководителю структурного подразделения, так и исполнителю (работнику), и дающее конкретный конечный результат;
- присутствие управленческих начал – прежде всего, целевых стратегических задач, приоритетов, ресурсного и финансового обеспечения, координации работы и согласования действий различных структур и подразделений, задействованных в данной технологии;
- персональная ответственность работника, контролирующего конкретную кадровую технологию, за результат;
- наличие образцов всех документов, используемых в данной технологии [1].

Содержание кадровых технологий, представляющих совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, позволяют на основе полученной информа-

ции (способностях, профессиональных знаниях, умениях, навыках, личностных навыках и др.), с одной стороны, обеспечить эффективные условия их максимальной реализации, а с другой – изменить их в соответствии с целями организации.

В связи с положительным воздействием технологии на эффективность функционирования организаций, осуществляющих консалтинговую деятельность в управлении персоналом, возникает необходимость в их рационализации.

Поскольку под технологией понимают комплекс взаимосвязанных мер и приемов, направленных на производство или эксплуатацию продукта (товара или услуги), под инновационной технологией следует понимать комплекс методов, направленных на поддержание этапов внедрения и реализации конкретного нововведения (инновации). В узком смысле инновационной можно назвать любую не получившую массового распространения технологию минимизации издержек и повышения производительности системы [2].

Кадровые технологии, используемые в управлении хозяйствующим субъектом, можно разделить на три довольно представительные группы.

Первая группа включает кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней достоверной персональной информации, направленной прежде всего на оценку персонала, то есть аттестацию, квалификационные экзамены, мониторинг состояния характеристик персонала и др.

Вторую группу кадровых технологий составляют те, которые обеспечивают требуемые для организации как текущие, так и перспективные, количественные и качественные характеристики состава персонала (отбор, формирование резерва, кадровое планирование, профессиональное развитие).

В третьей группе объединены кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего состава персонала (подбор персонала, ротация, управление карьерой персонала и др.).

Набирают популярность кадровые технологии решения сложных стратегических кадровых задач; технологии кадрового моделирования и прогнозирования; инновационные (научные технологии); универсальные технологии.

Учитывая внутреннюю природу консалтинга, характеризующуюся наличием элементов творческого, креативного труда с наличием инновационности, становится очевидным активность использования инновационных кадровых технологий, обеспечивающих информационную подготовку кадров; внедренческие технологии, направленных на постоянное обновление организационных структур управления, формирование стратегического мышления персонала, повышение деловой культуры кадров; обучающих технологий, обеспечивающих внедрение новых форм активного обучения, переподготовки и перепрофилирования управленческих кадров.

Расширяя спектр явлений, происходящих в социальной, экономической и политической действительности, на важность которых обращали внимание как отечественные, так и зарубежные ученые, можно выделить еще ряд обстоятельств, которые обосновывают возрастающую потребность организаций в инновационных кадровых технологиях и определяют основные направления их развития:

- повышение уровня образованности персонала;
- технологизация управления и производства;
- изменение состава рабочей силы;
- возрастание роли технологий охраны здоровья и безопасности профессиональной деятельности;
- изменение роли топ-менеджмента;
- формирование новой трудовой этики: в связи с развитием проектных и командных форм работы все больше внимания будет уделяться личности работника;
- изменение роли служб управления персоналом в стратегическом планировании;
- развитие процедур оценки достижений сотрудников;
- новая кадровая политика в региональном и обоснованном выборе [2].

В рассматриваемом контексте представляет интерес проблема инновационных технологий в кадровом менеджменте и ее анализ в силу ее актуальности, значимости и многоаспектности.

Инновационные технологии в кадровом менеджменте представляют собой способы более эффективного управления компетенциями и детерминантами компетенций, кадровыми процессами и состояниями организации.

Инновационные технологии кадрового менеджмента можно рассматривать также как новые, повышающие эффективность деятельности организации, приемы управления человеческими ресурсами (собственно инновационные технологии кадрового менеджмента), и как традиционные технологии внедрения в кадровую работу организации нововведений (традиционные управленческие технологии внедрения инноваций).

Существующее множество инновационных технологий классифицируют по разным основаниям.

Наиболее распространенной является классификация инновационных кадровых технологий на основе кадровых процессов [5–7]:

- технологии формирования персонала (кадровый маркетинг, кейс-интервью, тестирование, хэдхантинг, интервью по компетенциям, executive recruiting (высококачественный рекрутинг), executive search (прямой поиск специалистов высшей квалификации) и др.);
- технологии оценки и аттестации персонала (ассесмент-центр, метод «360 градусов», рейтинг или метод сравнения, коучинг, метод оценки по решающей ситуации, метод классификации, метод анкет и сравнительных анкет, метод сравнения по парам метод независимых судей и др.);
- технологии высвобождения персонала (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент и др.);
- технологии текущей работы с персоналом (грейдинг персонала, стресс-менеджмент, управление конфликтами и др.);
- технологии обучения и развития персонала (коучинг, тимбилдинг, ролевые и деловые игры, управление знаниями и др.).

К наиболее значимым системным кадровым технологиям, обеспечивающим высокую инновационную активность персонала организации, относят: грейдовую систему вознаграждений (в том числе публичное признание заслуг и достижений); оценку индивидуального вклада на основании специфических для организации моделей компетенций; технологии планирования карьеры и индивидуального развития сотрудников; методики эффективной обратной связи, особенно в направлении «снизу – вверх»; создание проектных групп по разработке и реализации текущих организационных, перспективных и профессиональных проектов, развитию системы организационных знаний.

Среди многочисленных инновационных технологий кадрового менеджмента одну из ключевых позиций должны занимать технологии повышения психолого-профессиональной компетентности руководителей, ориентированные на совершенствование онтологической, коммуникативной и психодиагностической компетенций.

Подробная характеристика всех существующих инновационных технологий кадрового менеджмента слишком объемна, поэтому не представляется возможной.

В информационную эру организации все больше внимания уделяют информационным технологиям в процессе управления человеческими ресурсами, чтобы соответствовать технологическим требованиям. Менеджеры по управлению человеческими ресурсами достигают своих целей с помощью аналитической информации, созданной информационными технологиями. Кроме того, благодаря развитию информационных технологий управление человеческими ресурсами вступает в эру электронного менеджмента человеческих ресурсов, где ведущая роль отводится самообслуживанию и использованию внутренних информационных сетей (Интранета).

Информационные технологии в кадровой работе направлены на решение двух задач: внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных; создание виртуального офиса – системы пря-

мого доступа и активного взаимодействия людей, находящихся на удалении друг от друга. В качестве основных технологий, основанных на применении программного обеспечения и программных приложений можно назвать:

1. Удаленный доступ и он-лайн взаимодействие для решения типовых задач в области кадрового менеджмента – собеседование через Skype, заполнение электронных бланков анкет, трансляция электронных копий персональных документов, дистанционное обучение и т. д.

2. Создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудовой дисциплины, динамики кадрового состава, анализа качества персонала и т. д.).

3. Проведение видеоконференций и вебинаров с участием сотрудников удаленных подразделений.

4. Каскадирование значимой информации (новостей) на персональную электронную почту сотрудников.

5. Развитие интерактивных приложений внутренней сети (Интранет) для оперативного сбора обратной связи, развития участия сотрудников в обсуждении значимых проблем [2].

По нашему глубокому убеждению, любое эффективное развитие становится возможным благодаря активному участию инновационно ориентированного персонала в организационном пространстве хозяйствующих субъектов на основе использования инновационных кадровых технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Астахов Ю. В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы : дис. ... канд. экон. наук / Астахов Ю. В. – Белгород, 2010. – 250 с.
2. Кудрявцева Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Кудрявцева Е. И., Голянич В. М. // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2. – С. 5–15.
3. Чижов Н. А. Управление персоналом. Современные кадровые технологии : учеб. пособие / Чижов Н. А. – М. : Экзамен, 2000. – 352 с.
4. Юрасова М. В. Управленческое консультирование: социологические методы и техноло-

- гии : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Юрасова М. В. – М., 2000. – 20 с.
5. Bohlander G. W. Principles of Human Resource Management / Bohlander G. W., Snell S. ; University of Virginia. – Darden School of Business, 2013. – 848 p.
6. Flaherty J. Coaching. Evoking excellence in others / Flaherty J. – Butterworth-Heinemann : Burlington, 2010. – 235 p.
7. Greiner L. E. Consulting to management. Englewood Cliffs / Greiner L. E., Metzger R. O. – Prentice : Hall, 1983. – P. 7.

И. В. Роздольська, доктор економічних наук; М. Є. Ледовська, кандидат економічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). *Актуалізація розвитку інноваційних кадрових технологій в організаційному просторі господарюючих суб'єктів: соціально-економічна значущість проблеми та можливості реалізації.*

Анотація. Обґрунтовано значущість і необхідність активізації інноваційних кадрових технологій. Розглянуто логічну послідовність викладення термінологічного апарату: технологія, кадрова технологія, інноваційні кадрові технології. Визначені характерні особливості кадрових технологій як ефективного інструментарію управління персоналом на етапі організаційних перетворень і представлена класифікація кадрових технологій, у тому числі інноваційних кадрових технологій, що використовують господарюючі суб'єкти.

Ключові слова: технологія, кадрова технологія, інноваційні технології у кадровому менеджменті, інформаційні технології у кадровій роботі, системні кадрові технології.

I. V. Razdol'skaja, Dc. Econ. Sci., Professor; M. E. Ledovskaja, Cand. Econ. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law). *Update of innovative technologies in institutions of human space business entities: socio-economic importance of challenges and opportunities of implementation.*

Summary. Substantiates the importance and need for increased staffing innovative technologies. We consider the logical sequence of presentation of terminology: technology, human resources technology, innovative staffing technologies. The characteristic features of human technology as an effective tool of personnel management at the stage of organizational change and classified personnel technologies, including innovative staffing technologies used in the management of a business entity.

Keywords: technology, human resources technology, innovative technologies in personnel management, information technology personnel work, system personnel technologies.