

V.M. Taroyan

CONCEPTUAL DIFFERENCES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN INNOVATION AND CONVENTIONAL ORGANIZATIONS

Vagan Taroyan – post-graduate student, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: taroyani@list.ru.**

We consider the main characteristics of human resources management in innovation organizations and their difference from conventional organizations. Innovations are seen as the key factor in ensuring constant competitive advantage under modern conditions. To achieve strategic goals many businesses are currently trying to implement the new methods of human resources management taking into consideration globalization trends and informational development of the society. The innovations in human resources management are targeted not only at profit making but also at improving working conditions and psychological environment.

Keywords: innovations; human resources management; innovation companies; information technology; new management methods; strategic goals.

В.М. Тароян

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОТЛИЧИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ИННОВАЦИОННЫХ И ТРАДИЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ваган Мамбреевич Тароян – аспирант кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: taroyani@list.ru.**

В статье рассматриваются основные характеристики управления человеческими ресурсами в инновационных организациях и их отличие от традиционных организаций. В современных условиях ключевое значение в достижении постоянного конкурентного преимущества компании придается росту инноваций. Для достижения стратегических целей многие компании в настоящее время стремятся к внедрению новых методов управления человеческими ресурсами с учетом тенденций глобализации и информационного развития общества. Особенности нововведений в управлении человеческими ресурсами заключаются в том, что они направлены не только на увеличение прибыли, но и на повышение качества условий труда и улучшение психологического климата компании.

Ключевые слова: инновации; управление человеческими ресурсами; инновационные компании; информационные технологии; новые методы управления; стратегические цели.

Квалифицированные кадры играют важнейшую роль в работе современного предприятия, являясь одним из его главных производственных активов, а для отдельных сфер бизнеса – практически единственным. В связи с постоянным укрупнением, расширением современного рынка, производства и торговли, регу-

лярным появлением все новых и новых фирм спрос на персонал ежегодно увеличивается. Появляются новые требования к управлению персоналом и человеческими ресурсами [7].

Армстронг понимал под управлением человеческими ресурсами стратегический подход к развитию, мотивации и форми-

ровании лояльности в управлении работающими там людьми, которые индивидуально и коллективно вносят вклад в достижение целей, стоящих перед организацией [4].

Стори же определяет управление человеческими ресурсами как совокупность нескольких аспектов:

1) наличие определенного набора убеждений и предположений;

2) необходимость взаимосвязи решений об управлении персоналом и стратегических потребностей организации;

3) осознание ведущей роли линейных руководителей;

4) формирование системы «рычагов» при управлении рабочими отношениями [5].

Таким образом, управление человеческими ресурсами является стратегическим и целостным подходом к управлению сотрудниками предприятия. Исходя из данного определения, основная цель управления человеческими ресурсами заключается в достижении организационных целей за счёт использования людей.

Управление человеческими ресурсами выступает в качестве средства реализации кадровой политики организации. Говоря о человеческих ресурсах, необходимо отметить такую категорию как «персонал» – понятие, близкое по значению, но тем не менее не являющееся тождественным.

Управление персоналом представляет собой целенаправленную деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [5].

Управление персоналом направлено на проведение маркетинга персонала, кадровое планирование, формирование системы управления персоналом, учёт и нормирование численности сотрудников.

Все направления организации по управлению персоналом отражаются в информационной системе, создаваемой с целью повышения эффективности реализуемых управленческих мероприятий.

В процессе функционирования социально-трудовой сферы происходит сбор и накопление информации по следующим направлениям:

- о социально-демографических процессах;

- о состоянии рынка труда, занятости и безработицы;

- о доходах населения;

- об уровне жизни и социальной защите населения;

- об условиях оплаты труда;

- о социально- трудовых отношениях;

- о качестве труда.

Социальные и организационные изменения, происходящие в экономической среде, многочисленны и обширны. В соответствии с этим важно, чтобы управление человеческими ресурсами было всеобъемлющим, качественным, оперативным, гибким, отвечающим современным тенденциям, поскольку данный процесс является одним из параметров успешности бизнеса.

Весь функционал по резервам персонала, осуществлению отбора кандидатов на вакантные должности, оформлению контрактов и оценке труда каждого работника, адаптации новых сотрудников в трудовом коллективе, определению заработной платы и льгот, обучению персонала, выполняет HR-отдел. Очевидно, что для достижения данных задач необходимо применять инновационные методы.

Инновационные навыки необходимы для реализации этих задач. В целях эффективного функционирования организация должна создавать, применять и совершенствовать методы реализации таких процессов.

Таким образом, исследовательский интерес заключается в анализе методов управления человеческими ресурсами в традиционных и инновационных организациях.

Инновационные организации, как правило, более избирательны к методам привлечения персонала. Рассмотрим некоторые из них.

1) Метод стрессового интервью.

Целью стрессового интервью является определение стрессоустойчивости канди-

дата. Для определения стрессоустойчивости соискателя вакансии для него создают определенные стрессовые условия и наблюдают за его реакцией. Обычный сценарий стрессового интервью часто включает следующие ситуации:

- а) потеря резюме соискателя;
- б) выказывание невнимания к званиям, степеням, заслугам или образованию кандидата: «Наша уборщица тоже училась в МГУ!»;
- в) опоздание на интервью представителя работодателя на полчаса и более;
- г) неудобные условия: яркий свет в глаза, очень высокий стул или подпиленные ножки стула, размещение кандидата в центре круга, где по окружности сидят представители нанимателя;
- д) неожиданное действие со стороны рекрутера: бросание предметов;
- е) задавание провокационных вопросов [5].

2) Метод подбора персонала на основе соционики.

Одним из часто используемых нетрадиционных методов подбора сотрудников является соционика – наука, которая изучает процесс обработки психикой человека информации окружающего мира. Согласно этому методу психика людей может быть выражена в виде шестнадцати возможных вариантов приятия и обработки информации, и каждый из них относится к определенному социотипу или «типу информационного метаболизма». Соционика базируется на логике и этике, экстраверсии и интроверсии, интуиции и сенсорике, рациональности и иррациональности.

Люди, которые относятся к одинаковым социотипам, демонстрируют достаточно похожее поведение в различных ситуациях и также руководствуются одними и теми же мотивами при решении определенной задачи. Методы соционики, которые возникли на стыке психологии с информатикой, позволили получить прогнозы поведения тех или иных людей и взаимодействия их с представителями других типов. Поэтому для каждого социотипа можно составить определенные рекомендации, как в профессиональном взаимодействии, так и для сферы личных

интересов.

Есть несколько методов «типирования» людей: различные тестирования, интервьюирование, физиогномика и наблюдение за поведением (движения, жесты). При этом эффективность применения соционики в отборе персонала можно гарантировать лишь в размере 80% [5].

Преимущества использования соционики в отборе соискателей заключаются в подборе людей:

- 1) которые отлично впишутся в коллектив;
- 2) которые уважают ценности компании;
- 3) которых устраивает политика мотивации в компании;
- 4) наиболее подходящих для данного вида работ (ведь когда сотрудник занимается любимым делом, эффективность труда у него выше).

Также следует отметить, что необходимо оптимизировать использование имеющегося на предприятии персонала, выявить резервы, добиться эффективности использования трудовых ресурсов, когда отдача от их использования превышает их стоимость.

Следует отметить, что в качестве одного из инновационных инструментов в управлении человеческими ресурсами применяются информационные технологии.

Для того, чтобы система управления персоналом на предприятии была эффективной и конкурентоспособной, необходим постоянный мониторинг информации о штатных сотрудниках, а также анализ рынка труда, направленный на выявление потенциальных работников.

Таким образом, методы управления человеческими ресурсами в традиционных и инновационных организациях различны. Очевидно, что использование инновационных технологий позволит более эффективно работать с кадрами на всех этапах данного направления. Применение инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами позволяет получить возможность поэтапно автоматизировать весь процесс в области управле-

ния персоналом, что позитивно скажется не только на уровне развития сотрудников, но и на повышении эффективности предприятия в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глобальное кадровое администрирование // Официальный сайт компании «Oracle». URL: <https://www.oracle.com/ru/index.html> (дата обращения: 20.04.2018).

2. *Кисляк Н.В.* Управление персоналом (с применением информационных технологий): информационные технологии в управлении персоналом. Екатеринбург: Ин-т управления и предпринимательства Урал. гос. университета, 2016.

3. Планирование и учёт персонала // БОСС. Кадровые системы: [сайт]. URL: <https://boss.ru/products/bk-about/functionality> (дата обращения: 20.04.2018).

4. Практика управления челове-

скими ресурсами. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=264533&p=2> (дата обращения: 20.04.2018).

5. *Радкевич А.П.* Управление человеческими ресурсами. Ухта: Изд-во УГТУ, 2016. 167 с.

6. *Русаков А.Ю.* Информационно-коммуникативные технологии и проблема сохранения и развития гуманистических традиций // Вестник РУДН. 2017. № 4.

7. Системы управления персоналом // EFSOL: системная интеграция. Консалтинг: [сайт]. URL: <http://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html> (дата обращения: 20.04.2018).

8. HRM: Что такое и зачем нужны HRM-системы // Государство. Бизнес. ИТ «Tadviser»: [сайт]. URL: <http://www.tadviser.ru> (дата обращения: 20.04.2018).