

Якушевич А. В.
студент 2-го курса,
Будурян Т. А.
ст. преп.

Брестский государственный технический университет, г. Брест, Беларусь

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Многочисленные изменения рыночной экономики привели к тому, что метод «кнута и пряника», который является традиционным методом, с каждым годом работает все хуже и хуже. Потому руководству приходится искать новые возможности управления подчиненными. После многочисленных исследований американские специалисты рекомендуют пересмотреть консервативные взгляды [1].

Важной проблемой на данный момент является отхождение от материального стимулирования как от приоритетного использования. Своими исследованиями специалисты продемонстрировали, что обещанное вознаграждение помогает сконцентрироваться и добиться больших успехов сотрудниками. Но, если требуется найти нестандартное решение, награда, которая была обещана сотруднику, может привести к обратному результату — снижению эффективности подчиненного.

Если для решения какой-либо задачи понадобится творческий подход, то управление персоналом должно основываться на том, что в таких случаях внутренняя мотивация подчиненного намного важнее, чем внешняя. «Скачок» совершается не за деньги, а из-за того, что человеку хочется это сделать, его это интересует, для него это часть более значимой задачи.

Методы контроля над персоналом должны основываться на трех принципах: самостоятельность, профессионализм и целенаправленность. Создание новых проектов не может произойти без интенсивной работы мозга — работы, граничащей с игрой. А в игры, как все мы знаем, по приказу не играют. Работа должна выполняться больше по желанию, чем в результате принуждения [1].

Стремление бизнеса своевременно и эффективно реагировать на социально-экономические изменения принуждает корпорации вести целенаправленную инновационную деятельность. Внедрение новшеств, обеспечивающих повышение эффективности процессов, было и есть частью стратегий развития. Новые условия накладывают заметный отпечаток и на систему управления персоналом, и на разработку кадровой политики в организациях, и на технологии привлечения, адаптации и оценки персонала, на принципы и методы его развития и мотивации [2].

Инновационные методы управления персоналом — это совокупность подходов и инструментов, направленных на повышение эффективности работы персонала, улучшение его вовлеченности и лояльности, а также обеспечение адаптации организации к быстро меняющимся условиям рынка. Они выходят за рамки традиционных методов и используют современные технологии и принципы управления. С каждым годом данные методы управления оказываются все более насущными в условиях быстрых изменений на рынке труда и технологических изменений.

Преимуществами инновационных методов управления персоналом являются:

- повышение эффективности работы персонала;
- улучшение вовлеченности и лояльности сотрудников;
- ускорение процессов подбора, адаптации и обучения персонала;
- более обоснованное принятие решений в области управления персоналом;
- повышение конкурентоспособности организации на рынке труда;
- лучшая адаптация к изменениям и инновациям.

Инновационные методы для различных организаций разные, но есть общие, которые подойдут любому предприятию:

1. Гибкие графики работы: обеспечение сотрудникам гибкого расписания работы и возможности работать в любых точках мира помогает улучшить баланс между работой и личной жизнью, а также повышает удовлетворенность персонала.

2. Использование технологий: применение HR-технологий, таких как системы управления талантами, аналитика данных для оценки производительности и вовлеченности сотрудников, а также платформы для онлайн-обучения;

3. Фокус на благополучии сотрудников: внедрение программ, направленных на улучшение физического и ментального здоровья работников, куда входит и занятия спортом, психологическую поддержку и программы по управлению стрессом.

4. Развитие корпоративной культуры: создание среды, способствующей инновациям и открытости, где сотрудники могут свободно делиться своими идеями и предлагать улучшения.

5. Индивидуальные планы развития: разработка персонализированных планов карьерного роста для всех сотрудников по отдельности с учетом его целей и интересов.

6. Наставничество: создание программ, где более опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться и развиваться в компании.

7. Агильные команды: использование принципов Agile для формирования команд, которые могут быстро адаптироваться к изменениям и работать над проектами в короткие циклы.

8. Обратная связь в реальном времени: внедрение систем, которые позволяют сотрудникам и руководителям обмениваться обратной связью на постоянной основе, а не только во время ежегодных оценок.

9. Кросс-функциональные проекты: создание возможностей для сотрудников работать над проектами в различных отделах, что способствует развитию их навыков и повышению вовлеченности.

10. Использование искусственного интеллекта: применение AI для автоматизации рутинных задач в HR, таких как рекрутинг, анализ резюме и управление данными о сотрудниках.

Эти методы позволяют повысить и работу коллектива, и удовлетворённость сотрудников. В результате текучесть кадров снижается, а производительность труда растёт.

Однако при внедрении инновационных методов, можно с такими проблемами, как:

- необходимость инвестиций в новые технологии и обучение персонала;
- сопротивление изменениям со стороны сотрудников и руководства;
- сложность интеграции новых технологий в существующие системы управления;
- необходимость анализа данных и интерпретации результатов.

Многочисленные изменения рыночной экономики приводят к тому, что традиционный метод с каждым годом работает хуже [3]. Потому руководству приходится искать новые способы управления подчиненными. Инновационные методы управления персоналом должны строиться на трех принципах: самостоятельность, профессионализм и целенаправленность. Внедрение новшеств, обеспечивающих новые условия, которые накладывают заметный отпечаток и на всю систему управления персоналом. Инновационные методы управления персоналом становятся все более актуальными в условиях быстро меняющегося рынка труда и технологических изменений. Данные методы позволят увеличить и работу коллектива, и удовлетворённость сотрудников, однако и при внедрении данных методов можно столкнуться с различного рода сложностями.

Список источников

1. Инновационные методы управления персоналом на предприятии [Электронный ресурс] // Мегалплан : [сайт]. [2025]. URL: <https://megaplan.ru/news/company/2053/> (дата обращения: 11.04.2025).

2. Савёлов В. П., Волков А. Н. Инновационные методы в управлении персоналом организации: анализ основных тенденций // Инновационные методы в управлении персоналом организации: анализ основных тенденций : сб. науч. трудов по матер. Междунар. науч.-практ. конф., 26 апреля 2021 г. Белгород : ООО «АПНИ», 2021. С. 103–109. URL: <https://apni.ru/article/2279-innovatsionnie-metodi-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 11.04.2025).

3. Емелькин Р. А. Инновационные методы управления персоналом // Научный лидер. 2022. № 22 (67). URL: <https://scilead.ru/article/2387-innovatsionnie-metodi-upravleniya-personalom> (дата обращения: 12.04.2025).