

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Сорокина Т.С.

Научный руководитель – доцент Приходько Р.В.

Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург

Введение

На сегодняшний день в мировой экономике широко распространена практика внедрения различных инновационных технологий в производство. Это обусловлено стремлением организаций выдержать серьезную конкуренцию, увеличить производительность труда и получить максимальную прибыль. В связи с тем, что в настоящее время кадры являются важнейшим элементом в жизнедеятельности практически любой организации, руководители стремятся максимально улучшить работу кадрового менеджмента, в том числе за счет внедрения инноваций.

Данная статья посвящена эффективным примерам применения инноваций в кадровом менеджменте.

Цель работы

Цель исследования заключается в рассмотрении современных и эффективных инструментов, используемых в высокоразвитых странах, для улучшения качества работы кадровых служб и увеличения кадрового потенциала организации, которые могут быть взяты за основу в российских компаниях. Это может способствовать увеличению кадрового потенциала и экономического состояния нашей страны.

За основу данного исследования были взяты принципы кадровой работы в Японии.

Результаты работы

В результате проделанной работы была проанализирована деятельность кадрового менеджмента нескольких японских организаций. Были выделены наиболее прогрессивные кадровые решения на всех этапах работы сотрудников от обучения до выхода на пенсию и проведен сравнительный анализ с нашей страной.

1. Обучение. На этапе обучения большинством японских фирм используется система "скаутинга", когда специально обученные люди проводят работу по наблюдению за студентами в учебных заведениях, соответствующих направлений подготовки. Наблюдение происходит непрерывно, студенты проверяются на уровень соответствия требованиям компании, лучшие по окончании обучения приглашаются на работу. Студенты при этом заинтересованы в максимально эффективном обучении. В нашей стране подобная практика не имеет широкого применения. Устройство студентов на работу зачастую зависит от того, как и где они проходили практику.

2. Устройство на работу. При устройстве на работу в японских фирмах испытательный срок, как правило, составляет год. В этот период времени вновь прибывший сотрудник проходит профессиональную подготовку к работе. Его тестируют на знание своей специальности, сравнивают результаты исследований на протяжении года и выявляют, способен ли человек работать на этом месте или нет. При этом постоянно внедряются различные современные программы обучения и контроля, что способствует максимально эффективному определению соответствия сотрудника занимаемой должности. В России испытательный срок составляет как правило 1-3 месяца, в ходе которых сотрудник выполняет формальный и зачастую неактуальный список работ.

3. Работа на производстве. В Японии ярко выражена направленность на возможность сотрудников совмещать профессии, способность не только выполнять свои функции, но и решать реальные проблемы производства. Умение работы в коллективе и совмещение интересов работника и организации - вот цель японского кадрового менеджмента. Для этого на всех этапах работы японцы постоянно образуются, проходят переподготовку и повышение квалификации. Постоянно применяются современные инструменты и

программы, позволяющие увеличить кадровый потенциал организации. В России же руководство зачастую довольствуется достижением результата любой ценой и внедрение современных технологий в кадровый менеджмент происходит крайне редко и не всегда эффективно.

4. Повышение и работа в должности руководителя среднего звена. Следующим серьезным отличием является отношение в японских фирмах к руководителям среднего звена. Если в России это, как правило, человек, который хорошо развит только в своей сфере и имеет управленческие навыки, то в Японии считается, что руководитель обязан разбираться во всех этапах технологического цикла и способен заменить любого сотрудника на его рабочем месте.

5. Выход на пенсию. В связи тем, что в Японии постоянно происходит принудительная смена состава организации, но при этом богатый опыт людей, достигших пенсионного возраста, очень ценен и может быть в дальнейшем использован, вышедшим на пенсию сотрудникам предлагается занимать должность консультантов. Это также способствует увеличению производительности труда организации и ее прибыли. В России подобная практика отсутствует.

Заключение

В результате проделанной работы можно сделать вывод, что в нашей стране кадровому менеджменту уделяется недостаточно большое внимание. Инновационные инструменты постепенно вводятся в работу кадровых служб различных организаций, постепенно обновляются программы повышения квалификации, ведущие отраслевые компании ищут таланты среди передовых студентов учебных заведений, однако это не несет массового характера, как, например, в Японии. Внедрение инноваций в кадровый менеджмент в России находится на низком уровне и требует более серьезного подхода и поддержки государства.