

УДК: 658.14/17

***КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОГО
ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ***

Тарасов А.В.

магистр

ЧОУ ВО «Институт управления, бизнеса и технологий»,

г. Калуга, Россия

Круглов В.Н.

Научный руководитель

д.э.н., профессор кафедры менеджмента

ЧОУ ВО «Институт управления, бизнеса и технологий»,

Калуга, Россия

АННОТАЦИЯ

Современные реалии кадрового менеджмента – один из основных факторов успеха при использовании человеческого капитала в инновационном производстве. Актуальность данного направления исследования определена безальтернативностью инновационного пути развития для российской экономики на долгосрочную перспективу. Методами исследования являлись: наблюдение; анализ учебной и методической литературы; SWOT-анализ, метод экспертных оценок; анкетирование.

Ключевые слова: кадры, менеджмент, инновации. ротация, эффективность, валовый внутренний продукт, человеческий фактор.

***THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF THE INNOVATIVE
TRANSFORMATION OF THE ECONOMY OF THE RUSSIAN
FEDERATION***

Tarasov A.V.

Master's degree

CHOU VO "Institute of Management, Business and Technology",

Kaluga, Russia

Kruglov V.N.

Scientific supervisor

*Doctor of Economics, Professor of the Department of Management
CHOU VO "Institute of Management, Business and Technology",
Kaluga, Russia*

ABSTRACT

The modern realities of personnel management are one of the main success factors in the use of human capital in innovative production. The relevance of this research area is determined by the lack of alternative to the innovative development path for the Russian economy in the long term. The research methods were: observation; analysis of educational and methodological literature; SWOT analysis, the method of expert assessments; questionnaires.

Keywords: personnel, management, innovation. rotation, efficiency, gross domestic product, human factor.

Проблема совершенствования системы управления персоналом занимает важное место среди проблем менеджмента. Основная цель этой области управления заключается в повышении результативности производства через разностороннее развитие и целесообразное применение потенциала сотрудников.

Главная сложность заключается в том, что эффективность работы сотрудников не всегда отражает их истинную ценность для компании, поэтому необходимо внедрять рекомендации по совершенствованию.

Роль персонала в успешном функционировании любой организации сложно переоценить. Даже при отлаженных и проверенных бизнес-процессах и алгоритмах, соблюдение которых приводит к высоким результатам, проблемы с персоналом компании перечеркнут всю выстроенную систему функционирования.

Способность персонала воплотить в реальность стратегические планы является не менее значимым фактором перспективы успеха стратегии, чем Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

её непосредственная проработка и адаптация к условиям внутренней и внешней среды.

Проектное управление и формирование проектов реализуется именно через работу персонала, поэтому роль сотрудников в проектном управлении играет определяющую роль

Управление персоналом на предприятии, как правило, направлено на обеспечение организаций сотрудниками, от способностей которых организации выиграют, при условии, что сотрудники получают конкретные материальные и психологические выгоды от их занятости [1].

Традиционалистские подходы кадрового менеджмента в силу ряда обстоятельств становятся всё менее эффективными, их использование стало ограниченным. Отметим также, что геополитические противодействия усложняют работу гостиничных предприятий из России на зарубежную аудиторию, при этом внутренний спрос на гостиничные услуги растет.

Можно выделить ряд факторов, определяющих управление персоналом предприятия. Каждый сотрудник имеет свои индивидуальные потребности, которые могут стать источником мотивации. Понимание и учет этих потребностей помогает предприятию создать подходящие системы мотивации.

Вознаграждение, включая заработную плату, бонусы, поощрения и преимущества, играет важную роль в мотивации сотрудников. Справедливая система вознаграждения может стимулировать усилия и достижения со стороны работников предприятия.

Признание и похвала за достижения и хорошую работу могут значительно повлиять на мотивацию сотрудников. Они не только признают усилия, но и создают положительную рабочую атмосферу в коллективе предприятия.

Предоставление возможностей для профессионального роста и развития является важным фактором мотивации. Обучение, тренинги, Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

продвижение по карьерной лестнице и развитие компетенций помогают сотрудникам предприятия достигать своих целей.

Условия работы, включая рабочую среду, рабочее время также могут влиять на уровень мотивации сотрудников. Создание поддерживающей и стимулирующей рабочей среды помогает сотрудникам чувствовать себя ценными и мотивированными.

Понимание этих факторов и их активное применение позволяют предприятиям эффективно мотивировать свой персонал и создавать условия для долгосрочной успешной работы [2, с.87].

Мотивация является ключевым направлением системы управления персоналом любого предприятия.

Для того, чтобы тщательно изучить, что движет людьми и чем они руководствуются, когда совершают те или иные поступки, определим основные подходы к мотивации, которые будут использоваться в данной работе.

Подход Герцберга предлагает две основные формы мотивации - факторы "гигиены" и факторы «мотивации». Факторы "гигиены" включают условия работы, компенсацию и отношения с коллегами, которые, если они неудовлетворительны, могут вызвать недовольство. Факторы мотивации включают признание, достижение и профессиональный рост, которые могут стимулировать удовлетворенность у сотрудников [3].

Абрахам Маслоу предложил теорию "иерархии потребностей", в которой потребности в безопасности, общении, самоуважении и самореализации становятся последовательными уровнями, которые мотивируют людей. Сотрудникам необходимо удовлетворять основные потребности, чтобы двигаться к более высоким уровням мотивации [4, с.105].

Теория ожидания Врума базируется на постулате, что люди мотивированы конкретными достижениями, а их ожидания относительно

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

зависимости между усилиями и результатами как раз определяют степень мотивированности работника. Чем сильнее связь между усилиями и результатами, тем выше мотивация сотрудника предприятия.

Эдвард Деки разработал теорию "самоопределения", которая гласит, что у людей есть внутренняя потребность в самореализации. Сотрудники мотивированы, когда они могут выбирать свои цели, контролировать свою работу и ощущать, что их признают и ценят [5, с.463].

Таким образом, существует комплекс подходов к мотивации персонала, приводя разные факторы, которые могут стимулировать и удовлетворять потребности сотрудников в рабочей среде.

Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели, стимулы - и показать их взаимосвязь.

Резюмируя вышесказанное, под мотивацией следует понимать как совокупности факторов, которые побуждают конкретную личность реализовывать активные действия с затратой своих физических, умственных и временных ресурсов с определенным уровнем усердия в направлении конкретного целевого ориентира.

Мотивация – это сила или побуждение, которое стимулирует и направляет действия и поведение человека для достижения определенных целей или удовлетворении определенных потребностей.

В организации существует несколько видов систем управления персоналом.

Централизованные системы управления, где решения принимаются на центральном уровне и затем передаются на подчиненные уровни для выполнения.

Децентрализованные системы управления, где решения принимаются на различных уровнях организации, что позволяет более гибко адаптироваться к конкретным ситуациям.

Системы управления на основе компетенций, оценивающие не только профессиональные навыки, но и личностные качества сотрудников.

Системы управления производительностью, которые оценивают и стимулируют работников на достижение поставленных целей.

Системы управления вознаграждением, определяющие компенсации и премии сотрудникам в зависимости от их результативности и вклада в компанию.

Системы управления развитием персонала, направленные на обучение, развитие и карьерное продвижение сотрудников.

Эти виды систем управления персоналом могут применяться вместе или по отдельности в зависимости от целей и стратегии конкретной организации.

Таким образом, различные ученые формируют комплекс подходов к управлению персоналом, основанный на взаимозависимости усилий каждой конкретной личности и ожидаемых результатов, включая материальные и моральные бонусы для сотрудника.

Сущность управления персоналом представляет собой процесс закрепления таких условий выполнения трудовых обязанностей, при которых максимизация усилий приводит к динамическому росту благосостояния и положения работника в организации.

Под проектным менеджментом следует понимать комплекс управленческих решений, каждое из которых направлено на достижение задекларированной в проекте цели. В целом это управление предприятием, базирующееся на реализации потенциала сотрудников с использованием материальных ресурсов компании, результатом чего становится качественный рост конкурентных преимуществ и устойчивости положения на рынке.

Суть проектного менеджмента заключается в том, чтобы посредством набора алгоритмов и принципов, по которым принимаются управленческие

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

решения, организация двигалась к намеченным целевым ориентирам в обозначенный период времени.

Проектное управление базируется на следующих правилах:

- правила, которые применяются в анализе и оценке итоговых параметров функционирования бизнеса в отчетном периоде с прицелом на перспективу. При этом количественные показатели, которые планируется достичь в ходе реализации проекта, называют заданием, а качественные изменения в функционировании – ориентиром.

- правила, которые применяются в анализе и оценке взаимодействия с внешними субъектами и объектами в рамках функционирования бизнеса. Такая работа призвана определить, какие предложения требуются рынку, какие направления разработки могут принести наибольшие результаты в краткосрочной или долгосрочной перспективе, какие каналы сбыта могут быть наиболее эффективными. Также в ходе работы этих алгоритмов функционирующий бизнес может поступательно усиливать свои конкурентные преимущества перед другими участниками рынка.

- правила, которые применяются в анализе и оценке взаимодействия внутри организации в рамках функционирования бизнеса. Такая работа призвана определить эффективность взаимодействия подразделений, перспективу оптимизации внутриорганизационных связей;

- правила, которые применяются в рамках операционной работы функционирования бизнеса. Такая работа позволяет соответствовать стандартам и принципам, на базе которых планируется достижение выполнения заданий и ориентиров в рамках сформированной стратегии.

Вывод состоит в том, что под проектным менеджментом понимается совокупность управленческих решений, ориентированных на достижение закрепленной в проекте цели. Такое управление основывается на реализации потенциала сотрудников с использованием материальных

ресурсов компании, результатом чего становится качественный рост конкурентных преимуществ и устойчивости положения на рынке [6, с.75].

Обращаясь к факторам проектного управления, можно отметить, что каждый из них образует прямую связь на конечные параметры результатов реализуемой стратегии, включая и управление персоналом. Соответственно, качество и результативность управления работающими в компании сотрудниками образует качество вектора достижения стратегических целей.

Среди таких факторов можно отметить:

- организационные аспекты – наличие корпоративной культуры, выстроенную систему подчиненности,
- административные аспекты – правила, регламенты, система поощрения и штрафов,
- кадровые аспекты – работу по найму сотрудников, определение необходимых уровней выработки, работу по снижению потерь рабочего времени.

П. Боксалл считает, что важнейшие аспекты управления персоналом, связанные с подбором руководителей и созданием позитивных моделей трудовых отношений, являются стратегическими вопросами для любой компании.

Проектное управление персоналом характеризуется как общая синхронизация подходов к работе с сотрудниками с долгосрочными стратегическими целями предприятия. Соответственно, управление персоналом можно назвать полноценным элементом системы стратегического управления, который посредством мотивационных и квалификационных ресурсов приближает компанию к реализации стратегических инициатив.

Управление персоналом в проектном менеджменте остается одной из фундаментальных составляющих общего вектора развития предприятия и представляет собой координацию подходов к взаимодействию с

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

работниками с долгосрочными стратегическими целями предприятия. Соответственно, управление персоналом можно назвать полноценным элементом системы стратегического управления, который посредством мотивационных и квалификационных ресурсов приближает компанию к реализации стратегических инициатив [7, с.93].

Agile методологии управления проектами кадрового менеджмента, такие как Scrum и Kanban, позволяют более гибко управлять персоналом, адаптировать планы к изменяющимся условиям и быстрее достигать поставленных целей.

Применение аутсорсинга и офшоринга для управления персоналом в разных странах, что позволяет компаниям глобально управлять кадрами, учитывая различия в культуре, законодательстве и рабочей силе.

Методы непрерывного обучения и развития персонала, такие как менторинг, коучинг, обучающие программы и сертификации, что способствует повышению профессионализма и компетенций сотрудников.

Применение принципов диверсификации и инклюзивного подхода к управлению персоналом, учитывающих разнообразие сотрудников и поощряющих равные возможности для всех.

Эти и другие подходы зарубежного опыта в управлении проектами кадрового менеджмента могут быть успешно применены и адаптированы в различных организациях для улучшения работы с персоналом и достижения поставленных целей.

Библиографический список:

1. Портал «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы российской федерации» (ЕИСУ КС) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>.
https://gossluzhba.gov.ru/AboutGovernment/Sistema_gosudarstvennoy_sluzhby

2. Шелунцова, А. М. Система управления персоналом в государственном учреждении / А. М. Шелунцова// Молодой ученый. — 2018. — № 3 (189). — С. 86-89. — URL: <https://moluch.ru/archive/189/47954/>

3. «Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» <https://base.garant.ru/406053071/>

4. Круглов В.Н. Рост экономики региона: инновационный подход. Новая наука: стратегии и векторы развития: Международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции (Магнитогорск, 8 апреля 2017). / - Стерлитамак: АМИ, 2017. – №4-3-1. – 220 с. – с.104-106. – ISSN 2412-9739.

5. Круглов В.Н., Тютин Д.В. Региональный опыт борьбы с бедностью: поиски и находки. Управленческий учёт. – №3. – 2021. – с. 462-471. – ISSN 1814-8476.

6. Мигел А.А., Трутнева Н.Ю. Анализ благосостояния населения России // Сборник. Экономика региона: новые вызовы. Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. – 2018. – с.71-76.

7. Риск-менеджмент: учебное пособие / коллектив авторов; под общ. Ред. В.Н. Круглова. – Москва: КНОРУС, 2022. – 260 с. – (Бакалавриат). – ISBN 978-5-406-09791-5.

Оригинальность 78%