



## ИННОВАЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

---

*Мухтарова Доната Равшанбековна*  
*Стажёр-преподаватель НИУ «ТИИИМСХ».*  
*Национальный исследовательский университет*  
*«Ташкентский институт инженеров ирригации и*  
*Механизации сельского хозяйства»*  
[\*donata2309@gmail.com\*](mailto:donata2309@gmail.com)

### **Аннотация:**

Данная работа раскрывает вопросы инновации в кадровой политики. В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В системе мер по осуществлению экономической реформы особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочную научную основу, использованию отечественного и зарубежного опыта, накопленного за многие годы.

**Ключевые слова:** управление персоналом, инновации, инновационный подход, кадровая политика.

Человеческие ресурсы являются важнейшим элементом любой организации и одним из наиболее ценных ресурсов инновационного развития. Сегодня поиск новых подходов к управлению развитием человеческих ресурсов является необходимым условием успешного функционирования любой организации. Решение этой задачи невозможно без перехода к инновационным методам управления персоналом в компаниях, что является актуальной задачей для руководства.

Управление персоналом - достаточно сложный и трудоемкий процесс, требующий значительных финансовых, временных и кадровых затрат.

Сама процедура управления состоит из определенных технологий, которые в дальнейшем мы будем называть HR-технологиями.

Успех всех компаний во многом зависит от инновационного менеджмента в организации, в частности от системы управления персоналом и деятельности



HR-службы. Под инновациями в области управления персоналом и человеческими ресурсами понимаются системы, которые инновационно управляют деятельностью всей организации. Раньше в области управления персоналом достаточно было участвовать только в вопросе предоставления документов в организацию, но сегодня все чаще требуется участие HR-отдела.

В современном обществе отдел кадров выполняет множество других требований в организации. Это связано с тем, что сегодня компания отводит своим сотрудникам главную роль в системе управления (human resource management), что обусловлено сложностью ее реализации и необходимостью постоянного внимания.

В современных условиях человеческие ресурсы являются капиталом организации, поэтому инновационное развитие систем управления человеческими ресурсами является важным показателем эффективного управления организацией.

Под инновацией обычно понимается вид нововведений, воплощенный в виде новых или усовершенствованных продуктов или технологий, которые востребованы рынком, могут быть применены на практике и удовлетворить конкретные потребности.

Следовательно, положительным результатом деятельности организации является инновационная система управления кадровой политикой. Использование определенных технологий в управленческой практике формирует инновационную организацию.

Инновационная деятельность в области управления персоналом имеет специфические характеристики, отличающиеся от общего понятия инновации. Несмотря на то что любое изменение в управлении персоналом направлено на решение конкретной задачи в соответствии со стратегией развития и миссией организации, существующие риски, связанные с изменением управления персоналом, не позволяют точно рассчитать конечный результат, к которому оно приведет. К ним относятся возникновение конфликтных ситуаций, связанных с сопротивлением сотрудников или отказом от инноваций. Изменения в управлении человеческими ресурсами также могут иметь синергетический эффект, затрагивая другие подсистемы организации, которые, в свою очередь, влияют на важную составляющую организации - человеческие ресурсы.



Любой инновационный процесс определяется направлением и состоит из следующих этапов:

- 1) Выявление потребности.
- 2) Разработка инновационного плана.
- 3) Внедрение.

Поскольку некоторые сотрудники могут сопротивляться внедрению инноваций, предпочтительнее внедрять их поэтапно.

В системах управления персоналом можно выделить три основных направления инноваций:

1. инновационный образовательный менеджмент - инновации в профессиональном развитии образовательного процесса.
2. инновационный маркетинг человеческих ресурсов - формирование максимально эффективного кадрового потенциала организации.
3. инновационный технический менеджмент персонала - новые способы работы с кадрами за счет использования новых технологий и современного оборудования.

Классический подход к управлению персоналом в инновационных организациях предполагает значительные изменения. В частности, это касается HR-технологий.

HR-технологии - это система методов, приемов и инструментов для эффективного управления персоналом.

Изначально существовало четыре основных метода управления персоналом:

- 1) Кадровое планирование. Оно включало в себя набор и отбор персонала, а также организацию кадровых резервов;
- 2) собеседование с персоналом, тестирование, адаптация и аттестация;
- 3) мотивация и стимулирование персонала
- 4) ротация персонала и оперативное управление карьерой.

В настоящее время широкое распространение получили инновационные технологии, основанные на HR-процессах.

Таким образом, существуют следующие технологии развития и обучения персонала.

Они включают в себя разработку программ обучения, развитие компетенций и оценку их эффективности.

Используются следующие инновационные методы обучения:



Визуализация как метод обучения может разделяться на 2 вида: проективная и непроецирующая. Проецирующие визуализации могут быть представлены в виде фильмов, презентаций, видеоклипов и компьютерных анимаций. Непроецирующие представлены в виде объектов, картин, досок и мела, интерактивных досок, карт и т.д.

Методы моделирования могут быть представлены таким образом, чтобы максимально приблизить их к реальным ситуациям. Этот метод обеспечивает безопасный способ изучения этапов, принципов и особенностей любого процесса.

Метод кейсов: изображает реальную ситуацию из жизни и предоставляется студентам для анализа ситуации и ее последствий, а также для формулирования кратких и лаконичных выводов.

Семинары - это интерактивные образовательные мероприятия, основанные на собственной деятельности участников. Этот образовательный метод направлен на самообучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Важной целью этого метода является динамичное приобретение знаний.

Тренинг как метод обучения имеет практическую составляющую, которая представлена в виде серии практических упражнений и небольшой части теоретического материала. Однако и другие кадровые технологии, применяемые на практике в организациях, также подвержены инновационным изменениям.

Технологии набора и отбора персонала включают в себя мониторинг рынка труда, формирование имиджа организации и работодателя, а также организацию привлечения кандидатов.

Методы отбора кандидатов включают составление карты компетенций и отборочные интервью (например, телефонные, стрессовые, фоновые).

Методы адаптации кандидатов включают в себя адаптацию новых сотрудников и прохождение испытательного срока.

Методы мотивации подразделяются на моральную и материальную мотивацию и включают в себя оценку, методы оценки работы, качественные и количественные показатели эффективности работы и стимулирование.

Методы оценки персонала основаны на сравнительной характеристике способов, видов, инструментов, обратной связи и методов оценки персонала.



Технологии развития, управления и моделирования деловой карьеры включают в себя навыки и профессиональное развитие, управление знаниями и талантами.

Техники увольнения персонала включают в себя выбор методов увольнения (предварительный/непредсказуемый) и разработку правил поведения при увольнении.

И последняя базовая техника - внедрение изменений - включает в себя вовлечение персонала в процесс внедрения изменений, принятие изменений и учет их успешности.

Таким образом, ключевым аспектом, необходимым для успешного развития организации, является отношение коллектива к своим сотрудникам. Ведь если отношения в коллективе не очень хорошие и нет желания внедрять качественные изменения, то трудно вдохновить людей на работу.

Ведь без хороших отношений в коллективе и готовности внедрять качественные инновации трудно вдохновить человека на работу. Не менее важно

анализ и тестирование личностей сотрудников, чтобы выявить тех, у кого схожие характеры, и объединить их в одну сплоченную команду.

Организация может хорошо функционировать и занимать лидирующие позиции только в том случае, если ее окружают люди с высокой мотивацией к работе, комфортные и надежные.

### Список Литературы:

1. Беседина, О.И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Управление. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
2. Вукович, Г. Г. Управление персоналом: теория и методология / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
3. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – № 11. – С. 50-53.