

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

К ПРОБЛЕМАМ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

БЕЛИКОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕНТИНОВНА

кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: belikovatanya@mail.ru

РОЩЕПКИНА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: belikovatanya@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются особенности внедрения современных технологий развития персонала в организации и представлен возможный инструментарий современных технологий развития персонала. Определены условия максимизации использования потенциала персонала и важность вовлечения персонала в развитие организации

Ключевые слова: форсайт карьеры, «технология выращивания менеджеров», «парадоксальная интенция», метафорические ассоциативные карты и метафорические деловые игры, концепция рациональной адаптивности и социальной адаптации как «социальная технология»

BY THE INTRODUCTION OF MODERN TECHNOLOGIES PROBLEMS OF STAFF IN THE ORGANIZATION

TATIANA BELIKOVA

candidate of sociology, associate professor the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: belikovatanya@mail.ru

NATALIA ROSCERPINA

undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: belikovatanya@mail.ru

ABSTRACT

The article discusses the features of modern technology staff development in the organization and is a possible tool of modern technology staff development. The conditions for maximizing the use of the potential of staff and the importance of involving staff in the development of the organization

Keywords: foresight career, "growing technology managers," "paradoxical intention" metaphorical association business cards and metaphorical game, the concept of rational adaptability and social adaptation as a "social technology"

В условиях разнотемпового развития современного общества наличие конкурентоспособных сотрудников для организации предполагает появление преимуществ в трудовых ресурсах в социально-экономических условиях. Осуществление Business Continuity (непрерывность бизнеса) возможно при использовании современных систем поиска и развития сотрудников. По мнению авторов книги «Бизнес в стиле фанк» К.Нордстрема и Й.Риддерстрале новации в том числе и в области развития персонала реализуются в скорости реализации проектов и правильной реорганизации функционала организации. В целом технологиям развития персонала можно отнести коучинг на рабочем месте; бенчмаркинг; «теневое» обучение; каскадное обучение; проблемные группы; обучающее совещание; обучающее замещение; «обучение действием»; парадоксальное обучение; колаборативное обучение; самоуправляемое обучение; корпоративные конференции; поведенческое моделирование; производственный инструктаж; курсы электронного обучения; рабочие группы по

совершенствованию процессов; работа с учебными материалами (книги, видеофильмы, инструкции), корпоративные социальные сети, дистанционные тренинги. В наше время быстро развивающихся технологий развитие кадров является для любой организации жизненно необходимым. Например, Андонян А., Лус К., Пирес Л. в своей статье «Будущее мировых центров инноваций», говорят о значимости экономики знаний и необходимости создания инновационных кластеров, усовершенствования созданных моделей инновационных центров и их классифицируют в зависимости от степени разнообразия структуры и динамики роста.

Инновационными HR – технологиями можно назвать empowering, коучинг, менторинг и shadowing, внедрение института внутреннего тренерства, программы дистанционного обучения, работа с талантами, программа ротации кадров RAZOM. Например, компания Microsoft сконцентрировала свое внимание на empowering – вдохновении персонала с целью построения коллектива, в котором каждый сотрудник – это менеджер по

развитию бизнеса на своем месте. Интересно, что добиться эффекта от данного метода можно через обучение таким навыкам лидерства, как умение передавать другим ответственность, риски и гордость за каждый проект, каждую задачу. При внедрения инновационности при развитии персонала необходимо учитывать комплексный подход к различным аспектам эффективного использования человеческих ресурсов. Здесь можно упомянуть работу С.Ф. Бекле «Человеческий фактор» в системе управления инновационными процессами" (Москва, 2002), в которой говорится о максимизации использования потенциала персонала и важности вовлечения персонала в развитие организации, т.е. должна присутствовать так называемая стратегия вовлеченности кадров

К инструментарию управления и развития персонала можно отнести: форсайт карьеры, «технология выращивания менеджеров», «парадоксальная интенция», метафорические ассоциативные карты и метафорические деловые игры и тд.

Технологии управления и развития персонала: инструментарий

1.Методика постановки целей — SMART. Название, являет аббревиатуру, состоящую из первых букв слов: Specific (конкретная), Measurable (измеримая), Ambition (достижимая), Real (реальная), Timed (ограниченная во времени). Давайте разберем каким критериям должна соответствовать цель: Specific — конкретность. Ставьте для себя задачи, применяя максимум

конкретики. Measurable – поставленная цель должна иметь измеримую величину, иначе мы не сможем оценить, измерить и дать оценку достигнутому результату. Ambition – рекомендуется немного завышать цели, т.к. если вы будете стремиться к большему — вы большего достигнете. Тем не менее, ожидаемы результаты с учетом окружающих факторов, должны быть достижимыми. Real – несмотря на свою амбициозность, ваша цель должна быть реальной для достижения. Нет смысла ставить перед собой цели, которые по тем или иным причинам нереально достичь. Timed – любая цель должна быть ограничена во времени, т.е. всегда определяйте сроки за которые вы должны выполнить поставленную задачу.

2.Форсайт карьеры: например • Я в 2025. Формирование личных проектов. • Анализ карт форсайтов, поиск важных событий и технологий. • Генерация форматов бизнеса по Product lifecycle management. • Генерация профессий по Microsoft PMI. • Генерация требуемых компетенций. • Пошаговый план достижения целей. Форсайт корпорации: • Как выжить в мире, где ни один прогноз не сбывается. • Разработка «Карты будущего» компании. • Генерация трендов. • Генерация технологий. • Генерация форматов бизнеса. • Генерация угроз. • Реализация «Карты будущего». В результате использования данной технологии участвующие сотрудники смогут •составят свою персональную «Карту профессионального будущего 2013-2020 гг.»; •научатся

составлять «Карты будущего» своей компании; •разработают план совместного достижения целей для активного внедрения и применения в работе компании и отдельной отрасли.

3. «Технология Выращивания Менеджеров» — GMT, которая была впервые применена в нашей стране в компании «Продо Менеджмент» в 2004 году – комплексная методика развития компетенций управления, технологий проектного менеджмента и управления в контексте «развитие управленческого мышления», «выращивания» команд управленцев.[1]. Имя генерального директора консалтинговой компании GBC Санкт-Петербург Константина Наумова. Основные принципы данной методики: создание лучшего – без типовых схем – через применение нешаблонных и технологичных решений, адаптация технологий обучения и консультирования под условия и специфику бизнеса клиентов, скорость решение задач, партнёрство, открытость, Достижение результата. По мнению К. Наумова (основываясь на типологии Шапиро-Мазур) на стадии становления предприятия склонен людей определять как как «людей идеи»; на стадии роста предприятия - организационная закреплённость персонала, сочетающаяся с тесным взаимодействием всех структур предприятия. Задача – привить персоналу проблемную ориентацию и научить его гибкости в быстро изменяющихся условиях; стадия зрелости предприятия - будут те

служащие, которые научились достигать максимальных результатов (как количественных, так и качественных) с минимальными затратами и низким уровнем риска; стадия ликвидации - узко ориентированные и заранее готовыми работать короткое время сотрудники.

4.Парадоксальная интенция – специальная техника обучения персонала. Данная техника парадоксальной интенции была предложена австрийским психотерапевтом В. Франклом (1905–1977) в 1946 г. В систематическом виде эта техника была представлена им в 1960 г. Она основывалась на двойном факте, состоящем в том, что, с одной стороны, тревога человека порождает именно то, чего он боится, а с другой стороны, невротическая интенция (гиперинтенция) делает невозможным достижение того, чего человек хочет. Попытка избежать ситуаций, в которых возникает тревога, или подавить, побороть угрожающие идеи только усиливает невротические симптомы. И исходя из этого техника парадоксальной интенции состоит в том, что испытывающему тревогу человеку предлагают осуществить именно то, чего он боится и от чего он спасается «бегством в болезнь». Основное требование – отношение ко всему происходящему с юмором.

5.Концепция рациональной адаптивности и социальной адаптации как «социальная технология» способствует созданию и реализации процедурной рациональности. Автор данной

теории О. Савельзон, считает что именно процедурная рациональность обуславливает правильность принятия решения. О. Савельзон предлагает идеологию – развитие рационального открытого (адаптивного) общества. По его мнению, каждая процедура состоит из фрагментов, воплощающих четыре компонента мышления – рациональность, рефлексию, настрой на выявление собственных ошибок и беспредпосылочность. И эти компоненты составляют основу нового уровня культуры принятия решений. Данную теорию целесообразно применять также и отношении принятия решений при управлении персоналом. Эта концепция имеет под собой база наработки и теорию философа и игротехника Г.П. Щедровицкого, а также может быть составляющей триады П. Будье о взаимосвязи «восприятия- мышления – действия». Также О. Савельзон ошибки в принятии решений объясняет как недостатки выполнения процедурной рациональности.

6. Метафорические ассоциативные карты и метафорические деловые игры – инструментарий для развития персонала и проявления его креативности. Представляют собой набор картинок величиной с игральную карту или открытку, изображающих людей, их взаимодействия, жизненные ситуации, пейзажи, животных, предметы быта, абстрактные картины. Метафорические ассоциативные карты являются одним из тех инструментов, которые

помогают человеку проявить свои креативные идеи, проработать проблемные вопросы и темы благодаря обращению к своему воображению и творческому потенциалу. Преимущества метафорических ассоциативных карт: карты помогают очень быстро прояснить и осознать текущие переживания и потребности человека, обозначить незавершённые внутренние процессы в контексте проработки и реализации кейса. Таким образом можно выявить какое состояние превалирует в процессе разработки и реализации проекта - эмоциональный подъем, состояние неопределенности, неуверенность в проекте, упадок. Метафорические деловые игры и ассоциативные карты дают возможность увидеть наглядную картину состояние его креативности и рациональности предложений, особенности межличностных отношений, взаимоотношений человека с идеями, коллегами, его проблемами в личной жизни.

Современными тенденциями организации и управления трудовыми ресурсами являются совершенствование в области социально – трудовых прав работников и использование инновационных технологий развития человеческого капитала. Технологии развития и управления персоналом предполагают гуманитарный подход – выход на более оптимальные и целесообразные пути решения проблем вовлеченности, приверженности персонала к организации. Усовершенствованные,

более открытые и динамичные модели управления и развития персонала могут способствовать конкурентоспособности и форсайту

предприятия на рынке товаров и услуг и возможности в дальнейшем выйти и удержаться на новом уровне развития в условиях бизнес-среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. <http://avant-partner.ru/partner/89.html>
2. Еремеев, М.А. Формирование механизмов оплаты, стимулирования и компенсации труда: [Текст]: монография / М.А. Еремеев. – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2012. – 170с.

REFERENCES

1. <http://avant-partner.ru/partner/89.html>
2. Eremeyev, M.A. Formation of payment mechanisms, incentives and compensation of labor: [Text]: monograph / MA Eremeyev. - Saratov: Publishing House of the "Academy of Management", 2012. - 170p.