

Марасанов Андрей Сергеевич

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

Статья посвящена инновациям в области кадрового управления и особенностям их внедрения. Раскрывается понятие интегрированного развития персонала. Особое внимание уделено персональному развитию и последовательности шагов при обучении кадров. Обоснована необходимость постепенного расширения зоны ответственности руководителей высшего звена. Даны рекомендации по повышению эффективности учебных программ.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2012/8/36.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2012. № 8 (63). С. 110-112. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2012/8/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 331.08

Экономические науки

Статья посвящена инновациям в области кадрового управления и особенностям их внедрения. Раскрывается понятие интегрированного развития персонала. Особое внимание уделено персональному развитию и последовательности шагов при обучении кадров. Обоснована необходимость постепенного расширения зоны ответственности руководителей высшего звена. Даны рекомендации по повышению эффективности учебных программ.

Ключевые слова и фразы: управленческие инновации; интегрированное развитие персонала; кадровый потенциал; управленческие процедуры; эффективное командное взаимодействие; формы и методы обучения персонала.

Андрей Сергеевич Марасанов*Кафедра экономики и финансов**Межрегиональный открытый социальный институт**Andrey.s.marasanov@gmail.com***РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ[©]**

Инновационное развитие любого предприятия на современном этапе развития общества невозможно без развитого кадрового потенциала. Не вызывает сомнений необходимость своевременного формирования человеческих ресурсов, соответствующих требованиям инновационного характера развития современной компании.

Персонал - единственный из факторов производства, имеющий творческую составляющую. Процесс конкуренции на рынке товаров и услуг можно представить как конкуренцию идей или как конкуренцию их генераторов. То есть конкуренция в современных экономических условиях, которая проявляется в соперничестве товаров, услуг и технологий, по сути отражает состязательность персонала организаций [5, с. 23].

Инновацию в области кадрового управления можно определить как отказ от устоявшихся методов, процедур и принципов руководства или традиционных форм организации, в результате чего видоизменяется вся система управления предприятием. Иными словами, в результате управленческих нововведений руководители начинают работать по-другому.

В крупной компании изменить методы работы руководителей можно только одним способом: пересмотрев процедуры, определяющие их работу. Это стратегическое планирование и бюджетирование капиталовложений, прием на работу, аттестация и повышение в должности, внутренние коммуникации и управление знаниями - так называемые шестеренки, заставляющие вращаться весь механизм управления.

Управленческие процедуры создают правила, которым менеджеры обязаны следовать в своей повседневной работе. В отличие от операционных инноваций, совершенствующих бизнес-процессы организации (такие как снабжение, логистика и т.п.), инновации в области кадрового управления соответственно улучшают управленческие процедуры.

Большинство корпоративных учебных программ характеризуются двумя основными аспектами:

- акцент на профессиональном развитии, в то время как эффективность менеджера фактически во многом зависит его личностных качеств;

- отрыв обучения от практики, хотя большая часть навыков приобретается именно в реальных условиях.

Таким образом, накопление знаний далеко не всегда приводит к существенным положительным изменениям и повышению результативности бизнеса.

С целью повышения эффективности учебных программ предлагается ориентация на следующие принципы:

1. Профессиональное обучение должно максимально интегрироваться в рабочие процессы организации с помощью таких технологий, как обучение действием (решение реальных рабочих проблем, включает работу менеджера как в группе, так и индивидуально, а также участие в семинарах и тренингах), коллегиальное управление (последовательное делегирование полномочий по исполнению оперативных задач на местах и концентрация усилий на решении вопросов, непосредственно связанных с конкретными целями) и т.п.

2. Обучение следует дополнять персональным развитием. Сегодня оно по праву считается залогом успешности любой компании.

3. Необходимо в разумных пределах расширять спектр используемых форм и методов обучения персонала.

4. Процесс развития сотрудников и самой организации должен начинаться с руководителей высшего звена и затем сверху вниз охватывать всех работников.

Традиционные формы управления предприятием все чаще дополняются такими инновационными методами, как, например, коллегиальное управление и коучинг (помощь сотруднику в достижении желаемых результатов с четким акцентом на конкретных действиях, стимулирование и поддержание достижений) [3, с. 27].

Взаимная интеграция процессов развития персонала - неотъемлемая часть управленческих инноваций. Многие крупные организации в настоящее время осваивают новый опыт управления кадрами.

Инновационные методы кадрового управления основаны на подходе «Интегрированное развитие персонала». Его суть в том, что в процесс обучения поэтапно, в виде последовательных витков, вовлекаются более широкие слои персонала. При этом на каждом «витке» создаются условия для развития сотрудников и реализуются следующие шаги:

1. Выявление потребности организации в развитии сотрудников и определение содержания данного процесса.
2. Планирование всех этапов, выбор форм и методов развития персонала.
3. Реализация процесса: формирование и развитие необходимых навыков способностей.
4. Регулярный мониторинг и оценка достижений сотрудников по их содержанию и в персональном ракурсе.
5. Новый виток процесса.

Руководство компании в первую очередь должно понимать значимость поставленной задачи и быть готовым принимать меры в этом направлении. Часто глава предприятия говорит о делегировании полномочий и расширении обязанностей своих ближайших подчиненных - руководителей высшего звена. Однако фактически он продолжает действовать по устоявшейся схеме, то есть контролирует только то, что считает важным, а топ-менеджеры лишь опираются на принятые им решения. В результате такой ситуации руководитель организации считает, что его подчиненные не готовы принять полномочия, в то время как в действительности это он сам не может их передать [4, с. 49].

В данном случае готовность к реальным изменениям заключается в том, что необходимо постепенно, шаг за шагом расширять зону ответственности руководителей высшего звена. В любой компании много различных по своей сути управленческих задач: формирование системы обучения персонала, постановка бюджетного процесса, рост объемов продаж и т.д. Именно решение этих задач должно представлять собой процесс развития топ-менеджеров.

На этапе планирования инновации необходимо четко определить формы и методы развития. Российским компаниям больше всего подходит групповая работа, когда на регулярных встречах групп прорабатываются такие проблемы, как недостаточная уверенность в принимаемых решениях, нехватка управленческих компетенций, конфликты при горизонтальном взаимодействии. Каждый сотрудник получает помощь по самым сложным вопросам, однако ответственность за решения остается персональной. Кроме того, групповая работа способствует повышению эффективности взаимодействия персонала, то есть развитию социальных навыков.

Существует два типа групп: регулярная и проектная. Первая объединяет руководителей высшего звена и фактически является управленческой командой. Она может превратиться в постоянно действующий орган коллегиальной работы компании. Проектная же группа набирается под каждую конкретную задачу, требующую непосредственного взаимодействия нескольких подразделений. Процесс группового развития управленческих навыков успешно дополняется традиционным обучением в виде семинаров и тренингов [3, с. 52].

Итак, этап реализации включает в себя три основные составляющие:

- решение конкретных задач на практике, то есть в реальных рабочих ситуациях;
- групповая работа с самыми сложными проблемами, способствующая овладению навыками эффективного командного взаимодействия;
- участие в обучающих мероприятиях: тренингах и семинарах.

Успех в решении задач свидетельствует о том, что управляющие повышают свою эффективность и способны взять на себя более широкие полномочия и увеличить зону своей ответственности.

На первых этапах развития персонала необходимо обратить внимание на два важных момента:

1. Нужно создавать все возможные условия для роста профессионализма сотрудников. Затем, по мере повышения их уровня самосознания и компетентности, можно вводить уже более мягкие методы обучения с целью развития их социальных навыков.

2. Занимаясь собственным развитием, человек может помочь в этом и другим. Руководители высшего звена могут действовать как наставники по отношению к своим подчиненным. Но это возможно только при стимулировании их желания работать над собой.

Первая стадия процесса развития персонала длится приблизительно около года. На следующем «витке» необходимо расширить круг людей, то есть включить в него руководителей среднего звена, а затем и рядовых работников. Как правило, первый этап реализуется с помощью внешних консультантов, а второй осуществляется уже топ-менеджерами организации, причем их развитие при этом также должно продолжаться. Именно на этом «витке» целесообразно расширение и спектра используемых методов - например, с помощью биографических (сознательное рассмотрение собственного жизненного пути с целью осознания его) или творческих (интегрированные творческие упражнения: графика, живопись, лепка) курсов [1, с. 74].

При внедрении инноваций бессмысленно просто копировать чужой опыт или же полностью отвергать его в силу неприменимости для конкретной компании. Необходимо создать свой уникальный набор инструментов, которые произведут желаемые изменения с учетом особенностей конкретной организации, опираясь при этом на новые принципы кадрового управления. А это в конечном итоге не только сохранит ее жизнеспособность, но и повысит успешность и эффективность работы предприятия.

Список литературы

1. **Борисенко И. А.** Инновационный менеджмент: управление интеллектуальной собственностью: учебное пособие. Воронеж: Воронежский гос. ун-т, 2003.

2. Гольдштейн Г. Я. Стратегический инновационный менеджмент: учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.
3. Дорофеев В. Д., Дресвянников В. А. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2003.
4. Инновационный менеджмент: учебно-методические материалы / автор-сост. А. Н. Алексеев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МИЭМП, 2008.
5. Прихач А. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество // Управление персоналом. 2005. № 1-2.

УДК 621.317

Технические науки

В статье предложена структура трехкомпонентного феррозондового магнитометра, позволяющего определять постоянную составляющую внешнего магнитного поля и осуществлять детектирование переменной составляющей, наложенной на постоянную, отличительной особенностью предлагаемой структуры является то, что ее основными элементами являются обычные дифференцирующие цепи. Рассмотрено влияние магнитного поля на биологические организмы, проведен анализ существующих измерительных преобразователей.

Ключевые слова и фразы: измерение магнитных полей; трехкомпонентный преобразователь; магнитометр; измерение постоянной составляющей внешнего магнитного поля; феррозонды.

Елена Сергеевна Морозова

Кафедра информационно-измерительной техники

Уфимский государственный авиационный технический университет

zimades@gmail.ru

О ПОСТРОЕНИИ АППАРАТУРЫ КОНТРОЛЯ ПАРАМЕТРОВ КВАЗИСТАЦИОНАРНЫХ МАГНИТНЫХ ПОЛЕЙ[©]

Магнитные и электромагнитные поля, то есть электромагнитное излучение, присутствуют везде. Однако напряженность их разнообразна и зависит от источника излучения. В то время как электрополе кабеля и электроприбора надежно защищено посредством заземления, магнитное поле беспрепятственно проникает во многие материалы. От влияния данных полей не так-то легко избавиться. Электрические и/или магнитные поля являются побочными эффектами многих используемых электрических устройств.

Постоянные магнитные поля создаются при помощи постоянных магнитов и электромагнитов, питаемых от источников постоянного тока.

Переменные магнитные поля создаются специальными генераторами и другими электротехническими и радиоэлектронными устройствами.

Длительное действие таких полей приводит к расстройствам, которые субъективно выражаются жалобами на головную боль в височной и затылочной области, вялость, расстройство сна, снижение памяти, повышенную раздражительность, апатию, боли в области сердца. Для хронического воздействия электромагнитных полей промышленной частоты характерны нарушения ритма и замедление частоты сердечных сокращений [3].

В связи с этим возникает необходимость создания и внедрения специальной высокочувствительной аппаратуры для обнаружения источников магнитного и электромагнитного излучения. Человек не может непосредственно чувствовать электромагнитные поля, поэтому весьма актуальным представляется разработка соответствующей аппаратуры, в том числе и индивидуального пользования.

Известны различные методы измерения параметров магнитных полей: магнитомеханические, индукционные, гальваномагнитные, магниторезонансные, магниторезистивные, феррозондовые.

Магнитомеханические преобразователи первого типа используются в приборах, предназначенных для измерения направления магнитного поля - в компасах, буссолях, инклинометрах и т.д.

Наиболее оптимальными по стоимости и техническим характеристикам являются феррозондовые преобразователи, обладающие малыми габаритами и небольшой потребляемой мощностью.

Принцип действия феррозондовых преобразователей основан на изменении магнитного состояния ферромагнитного сердечника при одновременном воздействии на него переменного и постоянного магнитных полей (либо двух переменных полей различных частот). Они позволяют измерять как векторные параметры слабых постоянных и низкочастотных переменных магнитных полей (магнитную индукцию и напряженность) в диапазоне 1 нТл ... 100 мкТл, так и их приращения. Широкое применение феррозондовых магнитометров, обусловлено их высокими точностными характеристиками, широким динамическим диапазоном, низким уровнем собственных шумов, относительно небольшой потребляемой мощностью, малыми габаритными размерами высокой надежностью, помехоустойчивостью [4].