

УДК 331.1

*Дутченко А. П.*

*Студентка*

*Шатобалов Я. И.*

*Студент*

*Резанов Н. А.*

*Студент*

*ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный медицинский университет»*

*Министерства здравоохранения Российской Федерации*

*Российская Федерация, г. Кемерово*

*Dutchenko A. P.*

*Student*

*Shatobalov Ya. I.*

*Student*

*Rezanov N. A.*

*Student*

*Kemerovo State Medical University*

## **ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И РЕШЕНИЯ**

*Аннотация: В статье рассматривается процесс отбора кадров в контексте современных тенденций и инновационных подходов. Автор описывает основные этапы отбора, подчеркивая роль современных технологий и инструментов, а также анализирует влияние инновационных моделей управления персоналом на эффективность процесса.*

*Ключевые слова: Отбор персонала, кадровый менеджмент, HR-технологии, цифровизация, эффективность.*

### ***INNOVATIONS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: NEW APPROACHES AND SOLUTIONS***

*Resume: The article examines the personnel selection process in the context of modern trends and innovative approaches. The author describes the main stages of selection, emphasizing the role of modern technologies and tools, as well as analyzes the impact of innovative HR management models on the effectiveness of the process.*

*Keywords: Personnel selection, HR management, HR technologies, digitalization, efficiency.*

Кадровые нововведения представляют собой целенаправленную деятельность по внедрению новых подходов в управлении персоналом, направленную на повышение квалификации сотрудников и их способности эффективно решать задачи, связанные с функционированием и развитием социально-экономических структур (организаций и их подразделений) в условиях конкурентной среды на рынках товаров, рабочей силы и образовательных услуг. Эти нововведения являются одним из видов

инноваций и активно применяются в кадровой практике предприятий, учреждений и организаций [1]. Они составляют важный элемент инновационного менеджмента в области управления персоналом и представляют собой комплексный процесс создания, распространения и применения новшеств, имеющих практическое значение для работы кадровых служб. Поиск высококвалифицированных специалистов остается актуальной задачей для большинства современных компаний в условиях российской экономики. Эффективный и качественный процесс найма персонала может значительно повысить производительность работы организаций. При этом система отбора должна основываться на постоянном совершенствовании методов работы с кадрами и использовании инновационных достижений как отечественной, так и зарубежной науки, а также на лучших практиках производства. Подробный подход к процессу подбора кадров обеспечивает высокое качество трудовых ресурсов, что в значительной степени определяет эффективность и возможность их дальнейшего использования. Ранее одним из основных показателей инновационного развития организаций считалось количество технических нововведений и степень их применения, в то время как управленческие инновации оставались вне поля зрения. Однако именно управленческие инновации способствуют внедрению и распространению достижений научно-технического прогресса [2]. Существует обоснованная связь между такими характеристиками человека, как разумность и инновационность, поскольку разум представляет собой творческий процесс создания нового знания, а разумность — это способность применять это знание на практике. Определенные характеристики инноваций и инновационной деятельности могут быть рассмотрены как ключевые элементы в концепции управления инновациями в контексте подбора и управления кадрами. Эффективность всей компании напрямую зависит от

целенаправленности инновационной деятельности служб управления персоналом. Уровень восприимчивости кадровых служб к новшествам и достижениям научно-технического прогресса во многом определяется социально-психологическим климатом в организации, который должен способствовать инициативному поиску новаторских решений и самостоятельной подготовке работников к решению разнообразных производственных задач. Готовность руководства к изменениям определяет скорость перехода от традиционной к инновационной стратегии менеджмента, что позволяет более точно соответствовать современным требованиям научно-технического прогресса. В этом контексте происходят значительные изменения в функциях руководителя кадровой службы, включая консультирование по вопросам внедрения новых подходов к кадровой политике, ориентированной на будущее [3]. Основные задачи руководителя кадровой службы включают планирование штатного расписания, обучение и профессиональное развитие сотрудников, отбор и адаптацию работников, организацию системы оплаты труда, а также консультирование руководителей подразделений по вопросам управления кадрами. Инновационная политика в области управления персоналом создает благоприятные условия труда, способствует карьерному росту и обеспечивает уверенность в будущем. Инновационное управление кадрами основывается на следующих принципах: необходимость интеграции стратегии развития компании с планированием персонала; оценка влияния затрат на работу с кадрами на экономические показатели; формирование необходимых компетенций и профессиональных навыков для успешной работы на рынке труда. В управлении особое значение имеет психологический аспект взаимодействия между людьми [4]. Инновационные исследования показывают, что результаты производственной деятельности во многом зависят от методов воздействия на личностные и

психологические компетенции работников с целью формирования «нового» сотрудника и повышения результативности компании. Приоритетным направлением в этой области является способность руководителя создать условия для реализации потенциала каждого работника, проявления интереса к своей работе и стремления к оптимальному решению поставленных задач. Успех организации в значительной степени зависит от умения менеджера взаимодействовать с коллегами, его профессиональных и личных качеств, а также способности эффективно управлять сотрудниками.

Инновационный характер работы современных компаний изменяет требования к сотрудникам, повышая значимость творческого подхода и высоких профессиональных качеств. Эта тенденция уже привела к значительным изменениям в методах, принципах и социально-психологических аспектах управления кадрами [5].

#### **Использованные источники:**

1. Артемьева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Артемьева. - М.: Юрайт, 2022. - 496 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 528 с.
3. Смирнов, Е.А. Управление персоналом: от теории к практике / Е.А. Смирнов. - М.: Дашков и К, 2023. - 368 с.
4. Управление персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 512 с.
5. Современные технологии управления персоналом: учебник / Под ред. С.А. Иванова. - М.: Юрайт, 2022. - 432 с.