

SUMMARY

Subject matter: Инновационные подходы в управлении персоналом

Author of the research: Джантемирова Алина Муратовна

Supervisor of studies: д.с.н., проф. кафедры креативно-инновационного управления и права С.В. Алиева.

Information about customer organization: ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск».

Topicality of the research: В последнее время президентом Российской Федерации В.В. Путиным и Правительством взят курс на интенсивное инновационное развитие, результаты которого могли бы быть сопоставимы с современными тенденциями в передовых странах мира. В выполнении задач, поставленных в Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию, и реализации принятой стратегии развития энергетических отраслей страны важное место отводится газовой промышленности – ведущей отрасли российского топливно-энергетического комплекса. В складывающихся в настоящее время социально-экономических условиях повышение эффективности работы и управления отраслью определяется, в первую очередь, кадровым составом и мотивацией его к более производительному и качественному труду. Именно кадровый потенциал отрасли, будучи в постоянном, динамичном развитии и совершенствовании, может, на наш взгляд, обеспечить решение основных задач, стоящих перед ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск».

Objective of the research заключается в теоретическом и практическом анализе инновационных подходов к управлению персоналом в лучших компаний мира с целью их возможной адаптации к современным российским условиям.

Tasks of the research:

- проанализировать сущность инновационных подходов к управлению персоналом в современных организациях;
- рассмотреть принципы, методы и кадровые технологии управления

персоналом в аспекте инновационного подхода;

- оценить работу служб по управлению персоналом в области внедрения инноваций;

- рассмотреть конкретные инновации в управлении персоналом в американских и японских компаниях, демонстрирующих значительные результаты;

- проанализировать характеристику деятельности компании ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск» и ее кадровую политику;

- охарактеризовать возможности адаптации опыта инновационного управления персоналом к российской организационной среде на примере ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск».

Theoretical and practical significance: результаты исследования могут применяться для дальнейшей разработки теоретико-методологических основ инновационного подхода к управлению персоналом, дальнейшем осмыслении кадровых процессов, протекающих в современных предприятиях газовой промышленности, в диагностике основных проблем кадровой работы и определении способов их разрешения, а также в разработке и внедрении конкретных инновационных подходов к управлению персоналом.

Results of the research: уровень кадровой работы ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск» соответствует высокому уровню: активно реализуется весь цикл кадроведческих технологий: планирование персонала, набор и отбор, мотивация и стимулирование, адаптация и обучение, оценка профессиональной деятельности, управление карьерой, формирование кадрового резерва. Менеджер по персоналу выступает как архитектор кадрового потенциала организации, играющий важную роль в разработке и реализации стратегии организации, обеспечивает организационную и профессиональную когерентность составляющих кадрового потенциала. Однако система управления персоналом имеет определенные недоработки:

- при планировании персонала не учитываются факторы,

помогающие выявить зоны изменения численности сотрудников и рассчитать оптимальное постоянное количество персонала;

- адаптация персонала не приводит к нужному результату, нет четкой внутренней логики, понятной всем сторонам: специалистам службы персонала, линейным руководителям и, самое главное, принятым в компанию сотрудникам и их наставникам;
- имеются трудности в осуществлении карьерного плана сотрудников, являющиеся сильным демотивирующим фактором;
- наблюдается недостаточное внимание к развитию участников мобильного резерва компании (группа, сформированная для замещения должностей начальников и главных инженеров линейных производственных управлений магистральных газопроводов).

Recommendations:

- при планировании персонала предложено учитывать факторы, помогающие выявить зоны изменения численности сотрудников ЗАО «Газпром газораспределение Черкесск» и рассчитывать оптимальное постоянное количество персонала;

- для улучшения процесса адаптации внедрить специально разработанную систему оценки процесса адаптации персонала через степень его удовлетворенности;

- для улучшения процесса управления карьерными процессами ввести штатную единицу – специалиста по карьерному планированию. Специалист по карьерному планированию должен представлять сотрудникам три вида карьерного роста: вертикальный (карьера руководителя), в смежных областях (карьера проектного менеджера) и узкопрофессиональный (карьера суперспециалиста);

- для особой категории сотрудников – участников мобильного резерва компании внедрить корпоративный тренинг на тему «Лидерство».