

Бабинцева Елена Ивановна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Управление персоналом»
Белгородского государственного национального
исследовательского университета

Федина Кристина Васильевна

студентка Института управления
Белгородского государственного национального
исследовательского университета

ТЕХНОЛОГИИ СОЗДАНИЯ ПРОЕКТНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ КОМАНД

Аннотация:

Статья посвящена актуальному направлению современного менеджмента – развитию инноваций в управлении персоналом. Рассматриваются проблемные поля в управлении персоналом и предлагаются решения инновационного менеджмента по оптимизации системы управления персоналом одного из предприятий Белгородской области.

Ключевые слова:

инновационный менеджмент, инновации, персонал, инновационные технологии, инновационные процессы, инновационные проектные группы.

Babintseva Elena Ivanovna

PhD in Economics,
Assistant Professor,
Human Resources Management Department,
Belgorod State National Research University

Fedina Kristina Vasilyevna

Student,
Institute of Management,
Belgorod State National Research University

TECHNOLOGIES OF CREATION OF INNOVATIVE PROJECT TEAMS

Summary:

The article deals with the topical area of the modern management – development of innovations in human resources management. The authors consider the challenges of human resources management and suggest some innovative management solutions designed to optimize the HR management system of one of the enterprises of the Belgorod region.

Keywords:

innovation management, innovation, human resources, innovative technology, innovative processes, innovative project teams.

Каждая компания стремится быть успешной на рынке. Она выстраивает свои предназначение, миссию, идеологию, выбирает цели и стратегии, а также тактические действия, которыми будет руководствоваться. В связи с этим актуальным становится изучение формирования и развития инновационного менеджмента в системе управления персоналом на предприятии.

Основные направления инновационного менеджмента в деятельности кадровой службы определяются проблемным полем предприятия. В качестве примера приведем данные проведенного нами исследования на ОАО «Белпромпроект» Белгородской области. Компания занимается поставкой и наладкой оборудования для молочных производств и достаточно динамично развивается. Для Белгородской области это единственная организация с такой спецификой. Но в современном мире технологии развиваются очень быстро. Предприятие обязано следить за появляющимися инновациями и предлагать их потребителям. Персонал составляет 240 человек.

В таблице 1 приведены организационные факторы внутренней среды предприятия, в которых отражены причины, мешающие эффективному функционированию системы управления персоналом, и направления инновационного менеджмента по оптимизации этой системы.

Таблица 1 – Направления инновационного менеджмента по оптимизации системы управления персоналом предприятия

Организационные факторы внутренней среды	Направления инновационного менеджмента по оптимизации системы управления персоналом
Рабочее место	Обеспечение автоматизированными средствами труда инженерно-технических работников
Карьера	Оптимизация системы планирования служебной карьеры для персонала нижнего звена
Мотивация	Повышение трудовой мотивации инженерно-технических работников
Инновационная деятельность	Создание условий для повышения готовности работников к инновациям

Каждое направление инновационного менеджмента включает в себя решение ряда задач [1].

1. *Задачи по оптимизации труда работников в сфере управления персоналом через автоматизацию инновационной деятельности и работы службы управления персоналом предприятия:*

1) ознакомление с перечнем основных пакетов прикладных программ по управлению персоналом;

2) выбор оптимального программного обеспечения для автоматизации деятельности службы управления персоналом;

3) обучение работников кадровой службы и персонала, входящего в состав проектных и экспертных групп.

2. *Задачи по оптимизации системы планирования служебной карьеры для персонала нижнего звена:*

1) внесение изменений в положение о служебной карьере работников;

2) внесение изменений в типовые модели карьеры для разных категорий сотрудников, в том числе для работников нижнего звена;

3) внедрение системы информирования персонала о должностном и профессиональном продвижении на предприятии на этапах приема и расстановки кадров.

3. *Задачи по созданию условий для повышения готовности работников предприятия к инновациям:*

1) оценка персонала на способность к инновационной деятельности;

2) выделение лидеров групп, пользующихся авторитетом в коллективе, для вовлечения их в процесс преобразования, в экспертные или целевые проектные группы;

3) формирование целевых, проектных групп из представителей разных отделов компании для разработки стратегии и плана реализации инновационной деятельности;

4) создание экспертной группы, имеющей в составе формальных и неформальных лидеров групп и включающей в себя людей, обладающих высоким статусом на предприятии;

5) организация регулярных встреч проектной и экспертной групп для обсуждения реализации инновационного проекта и его результатов;

6) информирование работников компании о ходе и итогах инновационной деятельности [2].

При разработке инновационных проектов большое значение имеют применяемые методики. Технология и методы инновационного менеджмента составляют содержание процессуальных функций управления инновациями. Они отражают наиболее общие элементы управления, независимые от характера осуществляемых инноваций. По существу процессуальные функции выражают единую технологию реализации всех основных функций управления: формирования целей и планирования инноваций, организации и контроля инновационных процессов.

Ключевое значение для повышения эффективности инновационной деятельности имеет комплексное использование методов инновационного менеджмента, составляющих его технологию [3]. Мы определили и предложили наиболее продуктивную, на наш взгляд, технологию инновационного менеджмента на основе создания проектных инновационных команд. Считаем, что именно грамотная организация работы проектной группы – залог эффективности инновационного проекта.

Мы можем рекомендовать использовать следующие инструменты инновационного менеджмента.

1. *Создание и функционирование проектных групп по заявленным направлениям инновационной деятельности.* В них входят представители разных отделов предприятия для разработки стратегии и плана реализации инновационной деятельности. При формировании проектной команды необходимо учитывать, что ее основой является «ядро», специалисты, работающие только над выделенной проблемой, плюс дополнительный технический персонал, который может быть временно прикреплен к основной команде.

Вся проектная группа должна обладать значительной организационно-управленческой самостоятельностью. Руководством предприятия определяются сроки выполнения поставленной задачи, лимит финансовых и материальных ресурсов и прочие рабочие моменты. Организационно-проектная группа может быть временно сформирована как самостоятельное звено предприятия, филиала, отделения и т. д.

Работа проектной группы состоит из следующих процессов.

– Начальная стадия проекта. Обсуждаются начальные задачи и цели, определяются сроки проекта, его ресурсы, финансовые затраты, а также принимаются все решения и требования к проекту для дальнейшего перехода к проектированию и составлению спецификаций.

– Проектирование, постановка задач, распределение обязанностей. Сначала, до проектирования и постановки задач перед проектной группой, необходимо детально обсудить и уяснить саму идею проекта. Наилучшим вариантом могут стать совещание и обсуждение проекта всеми участниками команды. Здесь каждый сотрудник высказывает свое видение проекта, предлагает пути реализации выдвинутых задач и генерирует сопутствующие идеи. Окончательное решение должен принимать руководитель группы.

– Реализация проекта. После того как завершено проектирование и поставлены задачи каждому участнику, группа приступает к реализации проекта. Во время работы над ним участники должны взаимодействовать друг с другом. На стадии реализации каждый выполняет свою работу, согласовывая ее с другими участниками проектной команды. Благодаря этому удается избежать несогласованности в работе. Кроме того, команда постоянно согласовывает действия с руководителем группы.

2. *Создание и функционирование экспертных групп.* Данная группа включает в себя формальных и неформальных лидеров, а также людей, занимающих высокое положение на предприятии. Работа экспертной группы основывается на экспертно-аналитическом методе инновационного менеджмента. При использовании такого метода важны проработка форм систематизации, оформление и ясное представление заключений и мнений экспертов по каждому направлению инновационной деятельности.

Таким образом определяются основные направления повышения эффективности управления персоналом, оцениваются результаты анализа и причины недостатков.

3. *Методы поддержания инновационной среды на предприятии.* Для того чтобы обеспечивать конкурентоспособность предприятия на рынке, необходимо следить за поведением конкурентов, появляющимися технологиями и инновациями и постоянно поддерживать инновационную среду в компании.

Рассмотрим факторы инновационного менеджмента, представляющие собой условия реализации успешной инновационной деятельности на предприятии. Это так называемые поддерживающие факторы, к которым можно отнести следующие:

- эффективные коммуникации с коллегами и смежными подразделениями;
- организация дискуссий и мозговых штурмов среди сотрудников по поиску инновационных идей;
- предоставление при разработке инновационного проекта необходимой свободы участникам команды, обеспечение новаторов требуемыми материальными и финансовыми ресурсами, оборудованием, а также поддержка руководства;
- обеспечение со стороны высшего менеджмента сплоченности и взаимопонимания в среде персонала.

Наряду с поддерживающими факторами необходимо рассмотреть и блокирующие. Такими факторами могут служить следующие:

- скептицизм руководителей к предлагаемым идеям;
- необходимость долгих согласований по новым проектам;
- повышенный контроль работы новатора;
- закрытое принятие решений по инновационному проекту;
- переоценка руководителями своих возможностей по экспертизе инновационного проекта [4].

В условиях современного состояния экономики дополнительные факторы повышения конкурентоспособности на основе внедрения инноваций и развития новаторства могут быть весьма привлекательными для компании. Алгоритм управления инновациями, отработанный на практике в конкретной организации, может быть использован для повышения эффективности производства любого предприятия.

Ссылки:

1. Павлуцкий А., Павлуцкая Е., Алехина О. Менеджмент третьего тысячелетия: системно-эволюционный подход к развитию организаций // Управление персоналом. 2001. № 2.
2. Babintseva E.I., Serkina Ya.I. Innovative approaches in modern personnel management // The Fourth International Conference on Economic Sciences. Vienna, 2014. P. 27–34.
3. Питерс Р., Уотерман Р. В поисках совершенства. М., 2005. 219 с.
4. Babintseva E.I., Serkina Ya.I. Op. cit.

References:

1. Pavlutskiy, A, Pavlutskaya, E & Alekhina, A 2001, 'Management of the third millennium: system-evolutionary approach to the development of organizations', *Personnel Management*, no. 2.
2. Babintseva, EI & Serkina, YI 2014, 'Innovative approaches in modern personnel management', *The Fourth International Conference on Economic Sciences*, Vienna, p. 27-34.
3. Peters, R & Waterman, R 2005, *In Search of Excellence*, Moscow, 219 p.
4. Babintseva, EI & Serkina, YI 2014, 'Innovative approaches in modern personnel management', *The Fourth International Conference on Economic Sciences*, Vienna, p. 27-34.