

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ



Тема № 4. Инновационные проекты в инновационной деятельности.



Учебные вопросы, подлежащие рассмотрению на лекции № 2:

1. Выбор приоритетных направлений исследований и разработок.
2. Сущность и понятие инновации, инновационной деятельности, инновационного потенциала персонала.
3. Сущность и типология инновационного процесса.
4. Сущность и понятие инновационного проекта, порядок его разработки.
5. Инновационный кадровый менеджмент, их классификация и основная цель, функции кадровых инноваций.
6. Порядок разработки инновационного проекта: разработка концепции проекта; формирование инновационной идеи; маркетинговые исследования идеи проекта; структуризация инновационного проекта; учет риска и неопределенности; выбор варианта реализации инновационного проекта.
7. Управление реализацией инновационных проектов: программно – целевой метод управления; Метод PEST-анализа. Метод SWOT-анализа; проектное управление.
8. Примеры реализации инновационных проектов в управлении персоналом, их основные цели и преимущества.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Из них аудиторных	Количество часов по видам занятий				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
				Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Другие виды занятий		
3 семестр									
1.	Тема № 1 Введение в инновационный менеджмент.	12	2	2	-	-	-	-	10
2.	Тема № 2 Организация инновационного менеджмента.	12	2	2	-	-	-	-	10
3.	Тема № 3 Регулирование инновационной деятельности, его основные виды и формы.	12	2	-	2	-	-	-	10
	Итого за 3 семестр	36	6	4	2	-	-	-	30
4 курс									
4.	Тема № 4 Инновационные проекты в инновационной деятельности.	17	2	2	-	-	-	-	15
5.	Тема № 5 Интеллектуальная собственность в инновационном предпринимательстве.	17	2	-	2	-	-	-	15
6.	Тема № 6 Инновации в сфере управления персоналом.	17	2	-	-	2	-	-	15
7.	Тема № 7 Оценка эффективности инновационной деятельности.	12	-	-	-	-	-	-	12
	Форма промежуточной аттестации (экзамен)	9	-	-	-	-	-	9	-
	Итого за 4 семестр	72	6	2	2	2		9	57
	Всего по дисциплине	108	12	6	4	2		9	87

Коды компетенции	Результаты освоения ОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	Знать: основы оценки результатов инновационной деятельности персонала в организации. Уметь: выявлять инновационные возможности каждого работника и определять направления развития инновационной деятельности предприятия. Владеть: навыками оценки эффективности инновационной деятельности организации.
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;	Знать: особенности организации инновационной деятельности в Российской Федерации. Уметь: анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности. Владеть: навыками определения экономической и социальной эффективности инноваций в кадровой работе.
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;	Знать: основные положения нормативных правовых актов, регулирующих инновационную деятельность в Российской Федерации. Уметь: обеспечивать правовую и информационную поддержку и сопровождение инноваций в управлении персоналом. Владеть: способами и приемами преодоления локального сопротивления нововведениям в области управления персоналом.
ПК-35	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.	Знать: основные определения инновационного менеджмента: инновация, инновационный проект, инновационный процесс и инновационная деятельность; нормативно-правовые акты, регламентирующие инновационную деятельность в управлении персоналом; содержание государственной инновационной политики и государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Уметь: обеспечивать правовую и информационную поддержку и сопровождение инноваций в управлении персоналом. Владеть: методами осуществления планирования и управления инновациями.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Нормативные правовые акты

- Конституция Российской Федерации : [принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г.: с учетом поправок, внес. законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 5 февр. 2014 г. № 6-ФКЗ] // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2014. - № 15, ст. 1691.
- Федеральный закон от 28 сентября 2010 г. № 244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково»» // СЗ РФ. - 2010. - №40. - Ст. 4970.
- Федеральный закон от 23 августа 1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // Рос. газ. - 1996. - № 677.
- Федеральный закон от 22 июля 2005 № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах Российской Федерации» // Рос. газ. - 2005. - № 162.
- Федеральный закон от 7 апреля 1999 г. № 70-ФЗ «О статусе наукограда Российской Федерации» // СЗ РФ. - 1999. - № 15. - Ст. 1750.
- Постановление Правительства РФ от 26 августа 1995 № 827 «О Федеральном фонде производственных инноваций» // Рос. газ. - 1995. - № 177.
- Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» // СЗ РФ. - 2012. - № 1. - Ст. 216.

Основная литература

- Инновационный менеджмент: Учебник / В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич, Л.В. Бобков; Под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 381 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=407347>.

Дополнительная литература

- Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Грибов, Л.П. Никитина. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 311 с.

Учебные вопросы, подлежащие рассмотрению на семинарском занятии № 5 (мини – конференция):

1. Направления внедрения инноваций в управление персоналом: развитие персонала, управление деловой карьерой; построение систем традиционной и нетрадиционной мотивации; формирование корпоративной культуры; разработка моделей компетенций для конкретной компании; использование компьютерных технологий в управлении персоналом.

2. Управление реализацией инновационных проектов: линейно-программная форма управления; координационное управление; матричная форма управления; проектное управление. Правовой механизм защиты объектов интеллектуальной собственности.

3. Производители стирального порошка произвели огромные вложения в разработку дорогостоящих средств усиления оптической яркости материалов после стирки. Яркость замерялась лабораторными приборами, но для невооруженного глаза была не столь очевидна. Поскольку вложения в увеличение яркости выстиранной одежды не обеспечивали таких улучшений, за которые покупатель согласился бы платить, денежная отдача НИР оказалась нулевой.

Обсуждение: Как вы считаете, к какому фактору и критерию («неожиданный успех или неудача») можно отнести данное новшество? Может ли данное новшество стать инновацией? Дайте полный, развернутый ответ.

Учебные вопросы, подлежащие рассмотрению на семинарском занятии № 5 (мини – конференция):

Подготовить развернутые ответы на учебные вопросы, предложенные для обсуждения на семинарском (практическом) занятии:

«Государственное регулирование инновационного предпринимательства (организационное и финансовое регулирование)».

Подготовить доклады по предложенным темам (по выбору обучающихся):

«Порядок разработки инновационного проекта: разработка концепции проекта; формирование инновационной идеи; маркетинговые исследования идеи проекта; структуризация инновационного проекта; учет риска и неопределенности; выбор варианта реализации инновационного проекта».



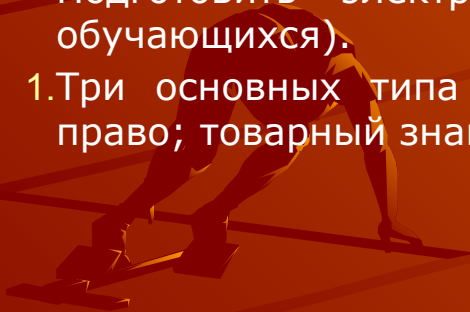
Учебные вопросы, подлежащие рассмотрению на семинарском занятии № 5 (мини – конференция):

Самостоятельно проверить уровень усвоения материала темы, ответив на контрольные вопросы (названия вопросов):

- 1.Выбор приоритетных направлений исследований и разработок.
- 2.Сущность, структура и типология инновационного проекта.
- 3.Порядок разработки инновационного проекта: разработка концепции проекта; формирование инновационной идеи; маркетинговые исследования идеи проекта; структуризация инновационного проекта; учет риска и неопределенности; выбор варианта реализации инновационного проекта.
- 4.Методологические вопросы оценки эффективности инноваций.

Подготовить электронные презентации на темы (названия тем по выбору обучающихся).

- 1.Три основных типа защиты интеллектуальной собственности: патент; авторское право; товарный знак.



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персонала организации включает в себя следующие этапы.

1. **Планирование ресурсов:** разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.
2. **Набор персонала:** создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.
3. **Отбор:** оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.
4. **Определение заработной платы и льгот:** разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.
5. **Профориентация и адаптация:** введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.
6. **Обучение:** разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.
7. **Оценка трудовой деятельности:** разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.
8. **Повышение, понижение, перевод, увольнение:** разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.
9. **Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе:** разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновация - конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

Инновационная деятельность - процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно - технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки.

Й. Шумпетер выделил пять типичных инновационных изменений: 1. Изменения вследствие использования новой техники, новых технологических процессов или же нового рыночного обеспечения производства. 2. Изменения вследствие внедрения продукции с новыми свойствами. 3. Изменения вследствие использования нового сырья. 4. Изменения в организации производства и способов его материально-технического обеспечения. 5. Изменения вследствие появления новых рынков сбыта.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационный потенциал персонала — совокупность способностей и возможностей работников осуществлять устойчивое развитие организации. С другой стороны — это способность персонала к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач, а также к принятию инновационных изменений.

Инновационный климат предприятия представляет собой сложившиеся в организации традиции, нормы и стереотипы поведения в сфере обновления производства, на которые в своем поведении ориентируются отдельные работники.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Традиционная технология поддержки инновационного процесса включает в себя 3 уровня:

- 1.Уровень - НИР.
- 2.Уровень - ОКР, прототип, опытный образец.
- 3.Уровень – инноваций: серийное производство.

Наиболее уязвим инновационный процесс на уровнях начальной стадии НИР и стадии опытного производства, где вероятность получения поддержки со стороны минимальна. Именно на данных стадиях создаваемый государственный МЕХАНИЗМ поддержки инновационной деятельности, особенно в условиях финансового кризиса должен сосредотачивать и концентрировать свои усилия по всем формам и объемам.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационный проект — это последовательность взаимосвязанных мероприятий, направленных на решение конкретной проблемы и ограниченных по времени, месту и ресурсам с использованием инновационного продукта. Если проект слишком большой по времени, его можно разбить на этапы (фазы).

Инновационный проект — проект, содержащий технико-экономическое, правовое и организационное обоснование конечной инновационной деятельности.

Инновационный проект предполагает наличие ограниченных ресурсов. Основная задача — вывести долгосрочный проект на полную или частичную окупаемость.

Инновационный проект должен быть целостным, т. е. цель должна соответствовать проектным действиям и затраченным ресурсам и удерживаться в фокусе на протяжении всего проекта. Все проектные действия должны соизмеряться с этой целью, чтобы в любой момент вы знали, что и для чего делаете.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Порядок разработки инновационного проекта:

1. Разработка концепции инновационного проекта;
2. Формирование инновационной идеи;
3. Маркетинговые исследования идеи инновационного проекта;
4. Структуризация инновационного проекта;
5. Учет риска и неопределенности;
6. Выбор варианта реализации инновационного проекта.

Управление реализацией инновационных проектов:
линейно-программная форма управления;
координационное управление; матричная форма
управления; проектное управление.

Основные критерии оценки проектов. Экспертиза
инновационных проектов.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационный менеджмент как особый вид профессиональной деятельности — совокупность процедур общих технологических функций и задач, которая определяется уровнем инновационной системы управления инновациями, включающей в себя различные направления (функции) управленческой деятельности.

Основной целью инновационного кадрового менеджмента выступает построение эффективной системы инновационного управления кадрами в рамках государства, региона, отрасли, организации для формирования и эффективного функционирования инновационно – активного кадрового потенциала.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Инновационный менеджмент в управлении персоналом — пограничная область между инновационным менеджментом и управлением персоналом.

Инновационный менеджмент в управлении персоналом раскрывает содержание и особенности управления нововведениями в одной из самых сложных с социально- психологических позиций сфер — кадровой сфере.

Основная функция кадровых инноваций — реализация инновационного прогнозирования и выработка кадровой инновационной стратегии.

Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций, включая управление сопротивлением инновационным изменениям, а также место и роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровое новшество — новые принципы, методы, а также организационные, управленческие, экономические решения в сфере управления персоналом, впервые предложенные к использованию в организации. Кадровые новшества могут оформляться в виде документа: стандарта, рекомендации, методики, инструкции и др.

Кадровые нововведения — целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур (организаций и их подразделений) в условиях конкуренции на рынках товаров, рабочей силы и образовательных (профессионально-квалификационных) услуг.

Кадровая инновация — конечный результат внедрения новшества, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получения экономического, социального или другого вида эффекта.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровые нововведения можно классифицировать по следующим признакам:

а) по фазам участия работников в профессионально-образовательном процессе (цикле):

— **профессионально-образовательные нововведения**, т. е. нововведения в профессиональной подготовке кадров в вузах, колледжах, других учебных центрах. Этой сферой нововведений занимается инновационно-образовательный менеджмент;

— **нововведения, связанные с поиском и отбором кадров**, т. е. с формированием нового и эффективного кадрового потенциала;

— **кадровые нововведения в процессе труда**. В данную подгруппу входят новые методы работы с кадрами в период освоения новой техники и видов труда, аттестации кадров, новое распределение трудовых функций и полномочий в сложившейся кадровой структуре, методы продвижения и перемещения работников, разработка новых должностных характеристик и инструкций, совершенствование работы с элитными кадрами;

— **нововведения, связанные с переподготовкой** и повышением квалификации кадров;

— **нововведения в сфере сокращения** персонала и ликвидации кадрового балласта.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

- б) по объектам нововведений и инновационного менеджмента в кадровой работе:
- **кадровые нововведения в отношении отдельных работников** (например, работа с элитными специалистами и новаторами — они составляют *кадровую элиту*); это элитный менеджмент;
 - **нововведения в кадровых системах научных, научно-образовательных и инновационных структур и их подразделений** (это как бы кадровые нововведения «в квадрате» — новое в инновационных структурах);
 - **кадровые нововведения, связанные с обеспечением** (кадровым сопровождением) целевых научных и научно-технических программ и проектов (набор и подготовка кадров для разработки и реализации программы или проекта);
 - **кадровые нововведения в действующих предприятиях и организациях**, а также на вновь создаваемых и реконструируемых организациях;
 - **кадровые нововведения в масштабе отрасли, региона, страны;**
 - **нововведения в работе кадровых служб;**

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

в) по степени радикальности, масштабности и темпам реализации следует различать:

- **кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего** характера, связанные с постепенным и частичным обновлением кадровых систем;
- **кадровые нововведения радикального** (реформистского) характера, направленные на коренное и масштабное обновление кадров;
- **системные и масштабные кадровые нововведения** (кадровые реформы — это крупномасштабные кадровые нововведения, направленные на кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала в соответствии с качественно-новыми целями и задачами развития социально-экономических систем и структур);
- **локальные, частичные** кадровые нововведения;
- **экспресс-нововведения** в кадровой работе, осуществляемые в сжатые сроки (связаны обычно с экстремальной ситуацией в кадровой работе, кадровой системе);

г) по отношению к элементам механизации управления персоналом:

- **нововведения в области оценки развития** персонала;
- **нововведения в области прогнозирования и программирования** развития персонала;
- **нововведения в области финансово-ресурсного обеспечения** развития персонала;
- **нововведения в области мотивации** развития персонала.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель кадровых инноваций — обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями предприятия, а также современными закономерностями развития.

Главными задачами управления инновациями в кадровой работе являются:

- создание инновационного потенциала рынка труда и рынка образовательных услуг;
- создание эффективной многоуровневой системы инновационного управления кадрами в рамках государства, региона, отрасли, отдельной организации для формирования и эффективного функционирования качественно нового кадрового потенциала;
- сохранение элитной части кадрового потенциала страны путем реализации инновационно-кадровых мероприятий.

Конечной целью кадровых инноваций является построение эффективной системы инновационного управления кадрами в рамках государства, региона, отрасли, организации для формирования и эффективного функционирования инновационно-активного кадрового потенциала.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Для инновационных проектов в кадровой работе характерны следующие **функции**:

- формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумуляции творческих идей и предложений;
- развитие инновационных коммуникаций;
- развитие внутрифирменного инновационного предпринимательства;
- развитие персонала в рамках непрерывного организационного обучения;
- мотивация и стимулирование инновационного поведения персонала;
- внесение инновационных аспектов в традиционные функции управления персоналом;
- аттестация и оценка труда кадров инновационных структур, инновационных качеств персонала;
- работа с элитными и новаторскими кадрами;
- разработка нововведений в организации работы кадровой службы;
- организация кадровых инноваций и контроль их реализации;
- разработка схем должностного развития, совершенствование должностных инструкций в связи с развитием рабочих мест, организация труда и персонала и др.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Стратегическое инновационное планирование в сфере управления кадрами опирается на тщательный анализ внешней и внутренней среды фирмы, в ходе которого:

- оцениваются изменения, происходящие в планируемом периоде;
- выявляются факторы, угрожающие позициям фирмы;
- исследуются факторы, благоприятные для деятельности фирмы;
- планируются нововведения, которые позволят компании укрепить свои рыночные позиции. Наиболее широко для оценки состояния внешней и внутренней среды используются методы ***PEST-анализа*** и ***SWOT-анализа***.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Метод PEST-анализа.

Идея метода: анализ глобального окружения по направлениям: **P**olitical (политика и законодательство); **E**conomic (экономика); **S**ocial (социальные факторы); **T**echnological (научно-технологический прогресс), нацеленный на повышение роли организации в отраслевой структуре. Обеспечивает: выявление ключевых направлений и сил влияния; определение аспектов наибольшей чувствительности к воздействиям; разделение положительных, отрицательных, альтернативных эффектов воздействий; вычисление суммарных, кумулятивных и др. сложно-обусловленных эффектов; разработку сценариев оценивания гибкости и устойчивости к воздействиям методами имитационного моделирования.

SWOT-анализ.

Идея метода: конкурентный анализ (сканирование среды) по направлениям: внутренний аудит (**S**trengths — сильные стороны, **W**eaknesses — слабые стороны); внешний аудит (**O**pportunities — возможности, **T**hreats — угрозы). Охватывает все важные стороны деятельности организации, видит их в динамике, связывает с формальными и неформальными структурами принятия ключевых решений, способами мобилизации ресурсов развития, каналами коммуникации, инновационной культурой.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Проекты сферы инновационного обучения. Ориентированы на перспективу, подготовку персонала организации к работе в новых условиях.

Адаптивная модель обучения — технология обучения, основанная на системной и пролонгированной передаче информации. При обучении по этой технологии основными функциями педагога являются передача адаптированных знаний, контроль усвояемости знаний и дополнительный инструктаж в сфере усвоения особо сложных знаний.

Генеративная (андрагогическая) модель обучения — технология обучения, построенная на принципах «открытого» или исследовательского обучения, с равным коммуникативным статусом педагога и обучающегося, с учетом личностного и профессионального статуса обучающегося.

Одна из наиболее эффективных технологий обучения менеджеров — имитации управления бизнесом (компанией или банком) — *бизнес-симуляции (business simulations)*. У нас под этим термином понимается много различных методик: ролевые игры (*role play*), настольные игры (*board games*), деловые игры, а также компьютерные имитации или симуляторы. В зарубежном бизнес-образовании эти разнообразные формы используются и как элементы курсов в бизнес-школах, и как самостоятельные обучающие мероприятия, которые предлагают тренинговые компании.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Основными целями реализации инновационных проектов по организационному обучению являются:

1. Внедрение современной организационной структуры и системы управления.
2. Внедрение современных систем управления организационными знаниями и развитие современных деловых навыков на всех уровнях организации.
3. Формирование единых корпоративных целей и ценностей, развитие корпоративной культуры.
4. Обеспечение устойчивой конкурентоспособности путем повышения эффективности работы персонала.

Инновационные проекты по организационному обучению имеет также ряд серьезных преимуществ:

1. Низкие издержки обучения.
2. Возможность проводить обучение втайне от конкурентов.
3. Повышение общего уровня готовности персонала к изменениям в организации путем постепенного формирования у обучающихся привычки перемен как реализации накопленных в результате обучения знаний.
4. Системность и непрерывность процесса обучения (включая текущий контроль и оценку результатов).
5. Учебный план, разработанный в соответствии с текущими целями и задачами организации.
6. Непосредственность обучения, т. е. внедрение процесса обучения в реальную деятельность данной организации со всеми ее особенностями.
7. «Командообразующая» составляющая процесса обучения.
8. Развитие внутрифирменных коммуникаций.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Проекты применения аутсорсинга в сфере управления персоналом — технология делегирования полномочий в сфере управления человеческими ресурсами специализированным компаниям с практически полной передачей им всех полномочий на ведение такой работы внутри компании заказчика.

Центр оценки — проекты направленные на комплексный метод отбора и оценки персонала, основанный на выявлении профессионально значимых качеств (компетенций) субъектов по результатам их работы в деловых играх и с различными психологическими методиками, а также по реализации специальных упражнений, моделирующих ключевые моменты профессиональной деятельности.

Проекты использующие локаут-метод — технология сокращения персонала, суть которой состоит в том, что работник увольняется с обязательством восстановления при последующем расширении операций фирмой.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Проекты применяющие аутплейсмент — технология сокращения персонала, при реализации которой увольнение сотрудников организации происходит с соблюдением условий их последующего или предварительного переобучения с содействием (а в некоторых компаниях и с гарантией) в трудоустройстве.

Проекты применяющие аутстаффинг — реализация кадровой политики по принципу временного привлечения сотрудника, формально работающего в специально созданной аутстаффинговой компании.

Проекты применяющие метод «открытого окна» — технология сокращения персонала, при реализации которой работникам в течение строго оговоренного срока предоставляется право уйти с неполным трудовым стажем на пенсию.

Проблемный вопрос?

СПАСИБО!