

## **Инновационные процессы в кадровом менеджменте**

Эффективность деятельности современной организации во многом зависит от того, насколько она адаптирована к внешней среде и в какой мере она способна к нововведениям. Это задача *инновационного менеджмента в кадровой работе*.

Важнейшими элементами этого вида менеджмента являются различные организационно-управленческие формы и методы обновления и развития кадровой работы на предприятии. Целью инновационного кадрового менеджмента в корпорации является обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов.

Принято выделять две основные группы функций инновационного менеджмента:

1) функции по реализации кадровых нововведений как объекта управления. В данную группу входят такие мероприятия, как организация и проведение научно-аналитических работ в области развития человеческих ресурсов; выявление и решение кадровых проблем организации; оценка эффективности кадровых нововведений; разработка прогнозов, концепций, инновационно-кадровой политики, планов, программ и проектов кадровых нововведений; их финансово-ресурсное обеспечение; организация кадровых нововведений и контроль их реализации; мотивация кадров;

2) функции по направлениям и сферам управления персоналом. Эта группа включает в себя организацию непрерывного образования персонала (подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров); поиск и отбор кадров для новых производств, кадров новых дефицитных профессий, элитных и новаторских кадров; аттестацию и оценку труда кадров, инновационных качеств персонала; разработку схем должностного развития, совершенствование должностных инструкций в связи с развитием рабочих мест, организации труда и персонала; продвижение и перемещение работников по ступеням служебной и профессиональной карьеры, работа с кадровым резервом руководящего персонала; работа с элитными и новаторскими кадрами; мотивация персонала при нововведениях; разработка нововведений в организации работы самой кадровой службы; обеспечение стандартов и повышение качества трудовой жизни.

Остановимся подробнее на оценке инновационного потенциала персонала. Интегральная оценка инновационного потенциала персонала определяется отношением работников к предстоящим и происходящим изменениям; отношением руководителей к инновациям и их способностями к работе в изменившихся

условиях; состоянием процессов демократизации управления и информационного обеспечения инновации; уровнем профессиональной и экономической подготовки персонала; состоянием социально-психологического климата трудового коллектива; степенью удовлетворенности новыми условиями, а также содержанием и оплатой труда.

Личностная готовность к происходящим в организации преобразованиям определяется четырьмя основными группами качеств (в том числе и инновационного характера): инновационной готовностью к работе; инновационно-мотивационными характеристиками работника; инновационным отношением к труду; общечеловеческими и личностными качествами работника-новатора.

Наиболее распространенными причинами сопротивления переменам считаются следующие: состояние неопределенности (неинформированность о последствиях); неверие в то, что перемены приведут к улучшению положения; убеждение, что изменения необязательны для организации; предвидение возможности личных потерь; ощущение угрозы своей защищенности; опасение возможности увольнения; нежелание перемен в отношениях с коллегами, руководством; отсутствие связи между проводимыми изменениями с прошлым поведением организации.

И. Н. Шахова

## **К вопросу о классификации теорий коммуникации**

В классической и современной социологии существуют различные подходы к анализу коммуникации. Теории коммуникации, возникающие в рамках различных парадигм, имеют разобщенный характер и нуждаются в классификации. На наш взгляд, классифицировать большинство теорий коммуникации возможно по нескольким критериям.

*Первый критерий* – уровень методологии, предполагающий разграничение теорий на микро- и макроуровни анализа процесса коммуникации.

*Второй критерий* – предмет анализа, позволяющий социологические теории коммуникации разделить на те, которые являются собственно теориями коммуникации и теории им предшествующие, служащие методологической базой: теории социального действия и социального взаимодействия.

*Третий критерий* – составляющая процесса коммуникации, на которой сфокусирован исследовательский интерес ученого. По данному критерию можно выделить теории об источниках и потребителях коммуникации; о каналах, языках и кодах коммуникации; об объектах сообщения; эффектах коммуникации, ее функциях и целях.

И, *в-четвертых*, теории коммуникации можно различать по критерию – доминирующий в анализе вид коммуникации. Это теории массовой, межлично-