

ӘОЖ 33.338

ҰЙЫМ ПЕРСОНАЛЫН БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ЖАҢА КАДРЛЫҚ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР

Қарсыбай Ақтілек Ерболқызы

karsybay.aktilek@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Менеджмент» мамандығының 4 курс студенті,
Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекші: Нуркенова М.Ж.

Аннотация. Мақалада персоналды басқаруда инновациялық технологияларды қолдану қажеттілігі қарастырылған. Персоналды басқаруға инновациялық технологияларды енгізу кәсіпорындар арасындағы бәсекелестікке, еңбек өнімділігін арттыру, жұмыс тиімділігін арттыру қажеттілігіне байланысты. Мұндай жағдайларда инновация артықшылықтар тудырады.

Кәсіпорындар арасындағы бәсекелестік білім мен адами капиталды басқару саласына тұрақты түрде өтіп жатқан ортада персоналды басқарудағы инновация маңызды табыс факторына айналууда. Персоналды басқаруда инновациялық тәсілдерді құру процесі

технологиялық инновациядан кем емес маңызды, өйткені енді тек сандық көрсеткіштерді арттыру арқылы өнімділікті арттыру мүмкін емес. Басқару инновациялары компаниялардың жұмыс істеу тәсілі мен тиімділігіне оң әсер етеді. Басқару инновациялары заманауи бизнес үшін күшті бәсекелестік артықшылықтар тудырған мысалдар бар.

Инновациялық технологиялар түсінігін қарастырсақ, инновациялық технологиялар соның ішінде персоналды басқару бұл, ең алдымен, нақты инновацияны енгізу және енгізу кезеңдерін қолдауға бағытталған әдістердің жиынтығы. Тар мағынада шығындарды азайту және жүйе өнімділігін арттыру үшін жаппай таратуды алмаған кез келген технологияны инновациялық деп атауға болады. Инновациялық технологиялардың келесі түрлері бар: оқыту шағын бизнесті оқыту және инкубациялау, енгізу, кеңес беру, инжиниринг және трансферт. Жаңа технологиялардың дамуымен және компаниялардың инновациялық қызметінің нәтижесінде инновациялық өнім нақты материалда немесе басқа формада жасалады.

Бүгінгі таңда кәсіпорындардың кадр қызметтері персоналды басқарумен байланысты мынандай мәселелерді тиімді шешуі керек:

еңбек ресурстарын жоспарлаудағы мәселелер – өндірісті дамыту стратегиясына байланысты кадрларға қажеттілікті анықтау;

- кадрлар резервін құру, кандидаттарды іріктеу, резервтік топтарды анықтау;
- резервтік топтардан кадрларды іріктеу; еңбек шарттарын тіркеу;
- әрбір қызметкердің жұмысын бағалау;
- жұмыс нәтижесіне қарай ауыстыру, жоғарылату, жұмыстан босату;
- кәсіптік бағдарлау және бейімдеу – жаңа қызметкерлерді еңбек ұжымдарына, өндірістік процестерге енгізу;
- қызметкерлерді тарту, сақтау және ұстау мақсатында жалақы мен жәрдемақыларды анықтау мәселелері;
- персоналды оқыту; көшбасшылық тренинг және т.б.

Мұндай мәселелерді сәтті шешу үшін басқа инновациялық дағдылар қажет. Құжаттаманы жүргізу және есептерді жасау, анықтамалар беру, зейнетақы беру, марапаттау мен жазалау туралы бұйрықтарды дайындау және т.б. Өздеріңіз білетіндей, кәсіпорын табысты дамуы үшін таңдауды, оқытуды, бағалауды және еңбекақы төлеуді басқаруы керек, яғни осы процестерді ұйымдастырудың арнайы әдістерін, процедураларын, бағдарламаларын құру, қолдану және жетілдіру мүмкіндігі болуы керек. Инновациялық ұйымдағы персоналды басқару кәсіби табыс мәселесіне басқа көзқараспен қарауға мүмкіндік береді және осыған байланысты қызметкерлерді іріктеудің, қайта даярлаудың және әлеуметтік бейімделудің ерекше жүйесі қалыптасуда.

Қазіргі уақытта персоналды басқару саласында қолданылуы мүмкін кадрлық процестерге негізделген инновациялық кадрлық технологиялар кең таралған:

- кадрларды қалыптастыру технологиялары;
- еңбек сіңірген еңбегі мен жетістіктерін қоғамдық мойындау жүйесін қамтитын еңбекақы төлеудің сараланған жүйесі;
- кәсіби маңызды ұйымға тән кәсіби бағалау критерийлері – құзыреттілік үлгілерін бағалау негізінде жеке үлесті бағалау;
- 360° жүйесі бойынша барлық деңгейдегі қызметкерлердің құзыреттілігін бағалауға негізделген мансаптық жоспарлау технологиясы және жеке даму жоспарлары;
- персоналды бағалау және аттестациялау технологиялары;
- персоналды босату технологиялары;
- персоналмен ағымдағы жұмыстың технологиялары; - кадрларды оқыту және дамыту технологиялары;
- кері байланыс механизмдерін, әсіресе «төменнен жоғарыға» бағытта дамыту, ұйымдастыру мәселелерін ашық талқылау жүйесін құру;
- ағымдағы ұйымдастырушылық, перспективалық және кәсіби жобаларды әзірлеу және жүзеге асыру, ұйымдастырушылық білім жүйесін дамыту үшін жобалық топтар құру.

Классикалық әдістерден айырмашылығы, персоналды басқарудың маңызды инновациялық тәсілдерінің бірі персоналды іріктеу жүйесі болып табылады, өйткені инновациялық ұйымдағы жұмыс әлеуетті қызметкерге қосымша талаптар қояды. Дәстүрлі қасиеттерден басқа: шеберлік, тәжірибе, еңбекқорлық, теориялық білім. Менеджерде шығармашылық әлеует, ойлаудың икемділігі мен ұтқырлығы, тез өзгеретін жағдайларға бейімделу қабілеті, оқуға және қайта даярлауға бейімділік пен қабілеттілік болуы керек. Қызметкерлердің әлеуетін бағалаудың стандартты әдістерінен басқа, басшы жеке тұлғаның шығармашылық қасиеттерін есепке алуды қамтитын сапалық бағалауға да жүгінеді.

Инновациялық қызметтегі персоналды басқару инновацияларды енгізудің жоғары деңгейін қамтамасыз етеді және міндетті түрде ұжымның шығармашылық қабілеттері мен жетістіктерімен қамтамасыз етілуі керек. Персоналдың сапасын бағалау кезінде типтік сандық әдістерді басылымдар мен патенттердің болуы сияқты сапалық критерийлермен біріктіру маңызды. Кадрларды іріктеумен байланысты міндеттер одан да күрделі. Қызметкерлер туралы қолда бар ақпарат инновациялық ұйымға үміткерлердің өткен жетістіктеріне сілтеме жасайтындықтан, үміткердің болашақ еңбек жағдайларына сәйкестігін бағалау қиын.

Осылайша, персонал кез келген ұйымның ең маңызды бөлігі болып табылады және инновациялық даму үшін ең құнды ресурстардың бірі болып табылады. Бүгінгі таңда персоналды дамытуды басқарудың жаңа тәсілдерін іздестіру кез келген ұйымның табысты жұмыс істеуінің қажетті шарты болып табылады. Заманауи кадрлық жұмыс жағдайында инновация кезек күттірмейтін қажеттілік болып табылады. Бұл жұмыста персоналды басқарудағы инновациялар мен инновациялық технологиялардың ерекшеліктері қарастырылады. Персоналды басқарудағы инновациялық технологиялар ұйымның кадрлық процестерін тиімдірек басқарудың жолдары мен әдістері болып табылады. Бұл мәселені шешу персоналды басқарудың инновациялық әдістеріне көшусіз мүмкін емес, бұл бүгінгі күні инновациялық компанияларды басқарудың өзекті міндеті болып табылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Баранчеев В.П. Кәсіпорынның инновациялық қызметін оның бәсекеге қабілеттілігі ретінде зерттеу // Бүгінгі таңдағы менеджмент. - 2018. - № 4.
2. Медынский В.Г. Инновациялық менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2019 ж.
3. <http://www.hr-director.ru/article/63424-red-qqq-15-m3-innovatsii-v-upravlenii-personalom>
4. Морозов Ю.П., Гаврилов А.И., Городнов А.Г. Инновациялық менеджмент. – М.: ЮНИТИ, 2019 ж.
5. Пережогина Қ.А. Персоналды басқару жүйесіндегі инновациялық өзгерістер
6. // Жас ғалым. - 2015. - № 4. - С. 403-408.