

**Елистратов Н.Н.**, магистрант  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты

**Ляшенко А.О.**, магистрант  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты

**Чернышева Ю.С.**, к.т.н., доцент  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты

## **ВЛИЯНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Аннотация:** В статье изучены основы управленческие инновации. Изучена система показателей для оценки влияния управленческих инноваций на эффективность управления персоналом. Дан анализ влияния управленческих инноваций на кадровый потенциал.

**Ключевые слова:** организация труда, персонал, управление персоналом, инновации, кадровый потенциал.

**Elistratov N.N.**, postgraduate student

ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

**Lyashenko A.O.**, postgraduate student

ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

**Chernysheva Yu.S.**, PhD, associate professor

ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

## **THE IMPACT OF MANAGERIAL INNOVATIONS ON THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

**Abstract:** The article examines the fundamentals of managerial innovation. A system of indicators has been studied to assess the impact of managerial innovations on the effectiveness of personnel management. The analysis of the impact of managerial innovations on human resources is given.

**Keywords:** labor organization, personnel, human resources management, innovation, human resources potential.

Эффективность механизма управления человеческими ресурсами должна коррелировать с производительностью труда и конкурентоспособностью предприятия. Исходя из многообразия видов систем управления персоналом, универсальный подход к оценке их эффективности должен предусматривать наличие общих показателей и критериев оценки. В качестве такого показателя может выступать общность стратегических целей компании и системы управления персоналом. Система управления персоналом является основной частью системы управления предприятия, поэтому от ее результативности в конечном счете зависит эффективность деятельности компании в целом.

Оценку эффективности системы управления персоналом чаще всего рассматривают сразу в нескольких направлениях: конкурентоспособность товаров или услуг, конкурентоспособность компании и конкурентоспособность персонала. Эти критерии оценки являются универсальным для любого предприятия, независимо от масштаба бизнеса.

Рассмотрим подходы к оценке эффективности механизма управления персоналом современного предприятия. Первый подход предусматривает оценку трудового коллектива организации как «эталонного» работника, эффективность трудовой деятельности которого определяется финансово-экономическими результатами деятельности предприятия. В качестве критериев оценки могут быть учтены: объем выпуска и реализации продукции, уровень качества товаров и услуг, производительность труда,

валовая и чистая прибыль компании, себестоимость и рентабельность продаж и др. Данный подход обладает определенными преимуществами, так как используемые показатели имеют количественное и качественное выражение. К недостаткам следует отнести, что данный подход не учитывает способы и средства достижения конечных результатов труда [1].

Второй подход к оценке эффективности работы системы управления персоналом предусматривает учет показателей результативности и качества труда. Чаще всего исследователи оценивают продуктивность труда и динамику ее изменений, а также удельный вес оплаты труда в себестоимости конечной продукции, трудоемкость изготовления продукции, уровень производственного травматизма и др.

Третий подход предусматривает оценку эффективности системы управления персоналом в зависимости от того, какие инструменты и технологии работы с кадрами, используются в данной компании. В рассматриваемой ситуации ключевыми показателями являются сбалансированность структуры персонала по стажу, возрасту и уровню квалификации, текучесть кадров, использование фонда рабочего времени, социально-психологический климат в трудовом коллективе, лояльность персонала и т.д. Этот подход наиболее предпочтителен при оценке влияния управленческих инноваций на эффективность механизма управления персоналом. Система показателей для оценки приведена на рисунке 1 [2].



Рисунок 1 - Система показателей для оценки влияния управленческих инноваций на эффективность управления персоналом

Роль управленческих инноваций в развитии кадрового потенциала современного предприятия очевидна. Кадровый потенциал характеризует способности и возможности каждого работника по реализации своих знаний и навыков для достижения стратегических целей и задач компании. Показатели кадрового потенциала составляют личностные качества работников, уровень их профессиональных знаний и умений, опыт работы, наличие творческих способностей и т.д. Рассмотрим влияние управленческих инноваций на кадровый потенциал современной компании (таблица 1).

Таблица 1 - Влияние управлений инноваций на кадровый потенциал

Инновация	Результат
Современные персонал-технологии	Повышение лояльности и вовлеченности персонала, создание условий для удержания талантливых сотрудников, повышение уровня мотивации персонала, снижение текучести кадров, создание комфортной атмосферы в трудовом коллективе, снижение частоты межличностных конфликтов среди сотрудников компании, создание положительного имиджа работодателя для целевой аудитории
Система обучения и развития персонала	Повышение восприимчивости и адаптивности персонала к инновациям, оптимизация затрат на развитие и обучение персонала, повышение уровня квалификации и компетентности работников, выстраивание индивидуальной траектории развития персонала и др.
Автоматизация HR-процессов	Повышение качественных характеристик кадровой работы, снижение трудоёмкости кадрового делопроизводства, оптимизация учета рабочего времени персонала, кадровая аналитика, соблюдение требований трудового законодательства
Социальные инновации	Личностное и профессиональное развитие сотрудников, повышение вовлеченности работников и продуктивности их труда, создание комфортной атмосферы в трудовом коллективе, снижение текучести кадров и др.

При этом необходимо учитывать, что система управления персоналом имеет свою специфику применительно для каждого предприятия. Даже при полном совпадении типа организационной структуры и стратегических целей, в двух схожих компаниях не может быть одинаковых сотрудников, реализующих задачи предприятия [3].

*Список литературы:*

1. Тебекин, А.В. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров/ А.В.Тебекин.— 2-е изд., перераб. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2022.— 481с.— ISBN 978-5-9916-3656-8. — Текст: непосредственный.
2. Синева, Н. Л. Роль системы кадрового менеджмента инновационной организации в управлении развитием персонала / Н. Л.

Синева. — Текст: электронный // Экономика, управление, финансы: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Пермь, июнь 2021 г.). — Пермь: Меркурий, 2021. — С. 101-103. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/10/497/> (дата обращения: 11.05.2025).

3. Лопатина, Е.Н. Совершенствование системы управления организацией в условиях изменений / Е. Н. Лопатина, Д. Е. Митрофанов, А. А. Онучина [и др.]. — Текст: электронный // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2021 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2021. — С. 29-32. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/265/14038/> (дата обращения: 06.05.2025).