

Тема №2: Основы инновационного менеджмента в управлении персоналом



Инновационный менеджмент

Представляет собой одну из
многочисленных
разновидностей
функционального
менеджмента,
непосредственным объектом
которого являются инновации,
инновационные процессы

Инновационный

менеджмент

Как система представляет собой:

- социально-экономический институт;
- социальную группу менеджеров;



Четыре этапа развития инновационного менеджмента

1. Факторный подход
2. Функциональная концепция
3. Системный подход
4. Ситуационный подход

Целевая задача инновационного менеджмента

Гармонизация в развитие инновационного предприятия., которая имеет два аспекта:

1. Эндогенный – характеризуется согласованием внутренних структурных элементов.
2. Экзогенный – характеризуется согласованием с суперсистемами внешней среды.

Функции инновационного менеджмента

1. Основные (предметные) – формирование целей, планирование, организация, контроль.
2. Обеспечивающие:
 - социально-психологические (делегирование и мотивация)
 - технологические (процессуальные) (решения и коммуникации)

Уровни, определяющие формирование инновационного менеджмента

1. Суперглобальный
2. Глобальный
3. Локальный
4. Индивидуальный



Кадровое новшество
Новые принципы, методы, а
также организационные,
управленческие,
экономические решения в
сфере управления



Кадровое нововведение

Целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур.

Кадровая инновация

Конечный результат
внедрения новшества,
приводящий к изменению
кадровой работы как объекта
управления и получения
экономического, социального
или другого эффекта.

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.

Главные задачи управления инновациями в кадровой работе:

1. Создание инновационного потенциала рынка труда и рынка образовательных услуг.
2. Создание эффективной многоуровневой системы инновационного управления кадрами в рамках государства, региона, отрасли, организации.
3. Сохранение элитной части кадрового потенциала страны путем реализации инновационно-кадровых мероприятий.

Основная функция кадровых инноваций Реализация инновационного прогнозирования и выработка кадровой инновационной



Принципы управления

- Целедостижение
- Научность
- Комплексность
- Экономичность
- Адаптивность
- Конкурентоспособность
- Оптимальность



Методы управления

- Выявление мнений
- Аналитические
- Оценки
- Генерирование идей
- Принятие решений
- Прогнозирование
- Наглядного представления
- Аргументации



Этапы управления кадровыми нововведениями

1. Разработка нововведения
2. Определение восприимчивости персонала к нововведениям
3. Внедрение нововведения
4. Использование и сопровождение нововведения

