

ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Мельникова О.А.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина

В последнее время мы всё чаще сталкиваемся с понятием «инновация». Инновация - это итог инновационной деятельности, воплощенный в виде нового или усовершенствованного продукта/технологического процесса, внедренного на рынке, применяемого в производстве или в новом подходе к выполнению социальных услуг.[0, с.242]Ф. Расул определяет инновацию как «Процесс, посредством которого идеи новых (или улучшенных) продуктов, процессов или услуг разрабатываются и коммерциализируются на рынке». Б. Твисс понимает под инновациями «Процесс, в котором изобретение или новая идея приобретает экономическое содержание».

Инновации выступают основой интенсивного экономического роста, могут стать решением многих проблем, в том числе, глобальных, повышают имидж государства на международной арене. [3, с.11]

С каждым годом человеку требуется что-то новое и более усовершенствованное не только в повседневной жизни, но и на работе. Чтобы достичь результатов в управлении персоналом нужно применять инновационные методы, которые позволяют раскрывать потенциал работника и за счёт этого производительность его труда растёт.

К инновационным методам обучения относятся методы:

1. Метод симуляции. Предполагает собой представляемое, придуманное и разыгранное проигрывание межличностных контактов.
2. Тренинг. Представляется в решение практических задач.
3. Метод кейса. Сотрудники должны изучить ситуацию, разобраться в сущности задачи, предложить решения этих задач и выбрать наиболее подходящее.
4. Метод визуализации. Чёткое описание целей работы, которые помогает будущим сотрудникам узнать сущность работы данного предприятия.

Существует несколько принципов инноваций, которым следует любая организация:

1. Нужно понятно доказать рабочим необходимость внедрения инновационных методов в сфере управления.
2. Нужно сделать такую среду, в которой возможно проводить опыты по внедрению инновации без утрат в организации, с невысокими рисками. Не любой начальник имеет возможность дать персоналу применить все идеи на практике, в следствие этого

неплохой мыслью считается создание конкретной модели для опытов, где каждая мысль имеет возможность быть протестирована ограниченным количеством лиц.

3. Инновации должны носить периодический характер.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что применение инновационных методов управления в организации помогает повысить уровень эффективности работы и поднять престиж компании. Только с высочайшим желанием трудиться, с надежными и профессиональными людьми, организация сможет успешно функционировать.

Управление персоналом и внедрение новых методов в учреждениях культуры является более трудным процессом, чем на любом другом предприятии, так как приходится работать с творческими людьми. Для того чтобы сотрудник был заинтересован в качественном результате своей деятельности необходима значимая для него мотивация к работе. Мотивация — это процесс, актуализирующий мотивы совершения действий работником для достижения целей организации. [2, с.410] Управление персоналом и, в частности, мотивацией труда должно основываться на принципах системного подхода и анализа, что означает охват всего кадрового состава предприятия, увязку конкретных решений в пределах подсистемы с учетом влияния их на всю систему в целом, анализ и принятие решений в отношении персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды во всей полноте взаимосвязей. [5, с.93]

Одной финансовой мотивации в организациях культуры будет недостаточно, необходимо искать новые способы мотивации и стимулирования сотрудников, в этом и помогают инновационные разработки в сфере управления персоналом. Стимулирование- процесс и методы внешнего побуждения человека к тому или иному поведению, деятельности. [4, с.25]

Главной задачей в этой сфере управления является подготовка профессиональных сотрудников, которые готовы к постоянному обучению, мобильности, которые готовы трудиться на мировом уровне.

Существует несколько направлений инноваций в управлении персоналом учреждений культуры:

1. Данное направление ставит своей целью становление квалифицированного потенциала организации в области подбора персонала.
2. Ориентировано на исследование свежих методик работы с персоналом, связанных с прогрессивной техникой и использованием свежих технологий.
3. Направленно на нововведения в сфере подготовки высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, улучшение системы управления и внедрение новых технологий управления может стать устойчивым конкурентноспособным преимуществом учреждения культуры. За счет ликвидации малопродуктивных издержек и неблагоприятных управленческих решений применение предлагаемой системы позволит правильно применять временные и денежные ресурсы учреждения культуры, что позволит в дальнейшем вывести учреждение на мировой уровень.

Список используемых источников

1. Красностанов М.В. Инновации в управлении персоналом: теория и практика. [Электронный ресурс]: URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-upravlenii-personalom-teoriya-i-praktika-primeneniya>
2. Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент : учебник для бакалавров Москва : Издательство Юрайт.-2019-507 с
3. Спиридонова, Е. А. Управление инновациями : учебник и практикум для вузов Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 298 с
4. Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум Москва : Издательство Юрайт.-2020-314 с
5. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.:ГроссМедиа.-2005-224 с