

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

**Сагадатова Гюзьяль Маратовна**

магистрант, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, РФ, г. Самара

**Аннотация.** В представленной статье автором исследуется вопрос современных кадровых технологий, применяющихся в реализации инновационных проектов.

**Ключевые слова:** кадры; технологии; инновационные проекты; кадровые технологии.

Кадровые технологии относятся к весьма распространенным методам управления персоналом в организациях всех размеров и отраслей. Применение кадровых технологий обусловлено прежде всего двумя факторами: во-первых постоянно изменяющейся внешней средой, а во-вторых - собственными способностями человека. [1]

Изменение внешней среды организации как правило обуславливается целым спектром факторов, которые воздействуют на предприятие извне. К такого рода факторам можно отнести: экономические, технологические, экологические, юридические, финансовые, технические и так далее. Соответственно, изменение внешней среды может влиять на формирование новых целей и задач развития предприятия. Новые цели и задачи развития предприятия уже порождают потребность в применении кадровых технологий.

Любой сотрудник, работающий в организации с каждым годом обогащается дополнительным опытом, благодаря которому может повышать свой уровень квалификации. Чем выше уровень квалификации, тем выше его навыки и способности, что дает ему возможность применять себя в более сложных участках работы в рамках развития хозяйственной деятельности предприятия.

Однако, тот подход который освещен выше можно отнести к классическим случаям когда предприятие является представителем одной из общих отраслей экономики страны. Но сегодня весьма часто встречаются отдельные проекты, носящие статус инновационных, которые обладают целым спектром особенностей, обуславливающих применение кадровых технологий в них несколько в других ракурсах.

Инновационный проект, в отличии от классического представления о коммерческих проектах или социальных проектах обладает своими отличительными чертами, которые заключаются в следующих аспектах:

1. Инновационные проекты основываются на обязательной триаде «наука-производство-потребление», то есть в основе проекта всегда лежат именно научные разработки, которые нашли свое место в массовом или серийном производстве с последующей реализацией потребителю. Присутствие такого элемента как "наука" в коре отличает инновационные проекты от классических коммерческих;
2. Повышенная степень творческих и интеллектуальных вложений в процесс реализации

инновационного проекта. Как правило, инновационный проект отличается тем, что коллектив обладает повышенным уровнем творческого развития и инициативой, позволяющей решать возникающие задачи с большей степенью креативности;

3. Также к одной из отличительных черт инновационных проектов являются нестандартные форматы организации рабочего процесса, которые в свою очередь могут отличаться тем, что членам коллектива нет необходимости проводить на рабочем месте строго отведенные 8 часов рабочего времени. Члены коллектива как правило получают свободу действий в плане организации своего рабочего времени. Ключевым показателем эффективности деятельности сотрудника в данном случае является именно достижение поставленных целей и решения определенных задач;

Применение кадровых технологий в инновационных проектах могут реализовываться в двух направлениях: применение традиционных методов и инновационных методов. (рисунок 1)

Традиционные направления состоят из таких инструментов как: аттестация, кадровый, квалификационный, должностной рост, отбор и ротация.

Инновационное направление состоит уже из таких инструментов как аутсорсинг, информационные технологии, компетентностный подход, ассесмент, аутплей и полиграф.



Рисунок 1. Кадровые технологии [2]

Рассмотрим данные инструменты через призму особенностей инновационных проектов.

Аттестация, как инструмент заключается прежде всего в формировании определенных обязательных требований кандидатам на роль члена команды инновационного проекта. В том случае, если человек проходит все требования, он получает право и возможность участвовать в инновационном проекте. Кадровый инструмент заключается в том, что кадровая служба сама определяет необходимого человека в соответствии с его характеристиками и необходимыми требованиями для участника инновационного проекта. [4]

Квалификационный инструмент заключается в подборе члена команды инновационного проекта в зависимости от тех квалификационных требований, которые требуются участникам проекта.

Должностной рост является естественной траекторией роста кадров. В случае с инновационным проектом кадровый рост предполагает возможность вхождения в члены команды инновационного проекта на одном из этапов должностного роста сотрудника.

Отбор (подбор) персонала для инновационного проекта построен как правило на общих открытых испытаниях, в рамках которой любой желающий способен попробовать пройти все необходимые испытания с целью дальнейшей реализации себя как члена инновационного проекта. [5]

Ротация предполагает под собой систематическую смену кадров на отдельных постах. В рамках применения данной технологии также возможно вхождения отдельных людей в члены команды инновационного проекта.

Инновационный проект как правило представляет собой сложнокомпонентный проект. Зачастую для реализации подобного проекта организаторы прибегают к передаче части необходимых работ на сторону за отдельную плату. тем самым задачи проекта продолжают решаться но уже не за счет штатных сотрудников, а за счет передачи задач в стороннюю организацию или сторонним физическим лицам, обладающим всем необходимым набором знаний и компетенций для решения необходимых задач.

Информационные технологии позволяют подбирать кадровый состав на удаленном режиме, что стало особенно актуально в эпоху глобализации и влияния ограничений связанных с последствиями пандемии коронавирусной инфекции в мире. [3]

Ассесмент в качестве кадрового инструмента заключается в привлечении центров оценки уровня соответствия кандидатов в члены команды инновационного проекта. Данная мера реализуется в тех случаях когда необходимо задействовать квалифицированные меры для оценки соответствия претендентов на роль членов команды инновационного проекта.

Аутплейсмент в контексте реализации инновационных проектов заключается в том, что руководство проекта при увольнении сотрудника заботится о его дальнейшем трудоустройстве. Это необходимо для того чтобы человек мог в последующем вернуться в команду инновационного проекта в случае такой необходимости.

Полиграф является одной из специфических мер, применяемых в инновационных проектах. Связано это с тем, что инновационные проекты зачастую связаны с большим объемом коммерческих тайн. Во избежание утечки важной информации в некоторых случаях используется полиграф.

Подводя итог можно сказать, что инновационные проекты сегодня получают все большее распространение. Вместе с этим развиваются и кадровые технологии, которые применяются для кадрового обеспечения реализации подобных проектов.

### **Список литературы:**

1. Черниенко, Е. В. Современные кадровые технологии в системе управления персоналом / Е. В. Черниенко // Форум молодых ученых. – 2019. – № 10(38). – С. 566-569.
2. Монько, Т. В. Кадровые технологии в свете российского трудового законодательства / Т. В. Монько // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 9(43). – С. 147-149.
3. Хечиева, А. Ц. Влияние процесса цифровизации на кадровые технологии в период пандемии / А. Ц. Хечиева, Е. А. Каткова // Гуманитарный научный журнал. – 2021. – № 2. – С. 33-37.

4. Крист, В. Г. Кадровые технологии в управлении / В. Г. Крист // Военный научно-практический вестник. - 2015. - № 2(3). - С. 96-100.

5. Быкова, Л. А. Кадровые технологии управления персоналом организации / Л. А. Быкова // Форум молодых ученых. - 2020. - № 1(41). - С. 117-118.