**Наименование: Подходы к определению эффективности применения инноваций в сфере управления персонала.**

**Industry: The notion of administrative responsibility in jurisprudence**

Жигулина Дарья Михайловна

Zhigulina Darya Mihailovna

Студентка ВСФ ФГБОУВО РГУП, г. Иркутск

positiffchick@gmail.com

Кротов Максим Сергеевич

Krotov Maxim Sergeevich

Студент ВСФ ФГБОУВО РГУП, г. Иркутск

krotoff.maks@yandex.ru

***Канина Елена Николаевна*** *к.п.н, доцент кафедры ГСЭД ВСФ ФГБОУ ВО РГУП,*

*г. Иркутск*

*E-mail:* *kanina\_e@mail.ru*

***Kanina Elena Nikolaevna***

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the Department of kafedra gumanitarnykh i sotsial'no ekonomicheskikh distsiplin*

*Siberian branch*

*FSBEIHE "Russian state University of Justice",*

*Irkutsk*

*e-mail: kanina\_e@mail.ru*

**Аннотация.** Постоянные улучшения, обновления и инновации в современных экономических условиях являются не только способом развития, но и условием выживания экономических систем. Продуктовым и технологическим инновациям в этом вопросе уделяется особое внимание, а вот темпы реализации управленческих инноваций (инновации в управлении персоналом) существенно отстают. Однако значимость инноваций в управлении персоналом для реализации технологических и продуктовых инноваций является столь же высокой. Целью данной статьи является рассмотрение и классификация различных подходов к рассмотрению эффективности применения инноваций в сфере управления персонала.

Результаты данной статьи могут использоваться для развития и улучшении экономических систем, а также результат может иметь практическую ценность для менеджеров и руководителей организации.

**Annotation.** Constant improvements, updates and innovations in modern economic conditions are not only a way of development, but also a condition for the survival of economic systems. Product and technological innovations in this matter are given special attention, but the pace of implementation of managerial innovations (innovations in personnel management) is significantly lagging behind. However, the importance of innovation in personnel management for the implementation of technological and product innovation is equally high. The purpose of this article is to consider and classify different approaches to the effectiveness of innovation in the field of personnel management.

The results of this article can be used for the development and improvement of economic systems, and the result can be of practical value for managers and managers of the organization.

**Ключевые слова**: Инновации, инновационный процесс, управление персоналом, эффективность.

**Keywords**: Innovation, innovation process, personnel management, efficiency.

Основным фактором обеспечения конкурентного развития всегда являлось управление человеческими ресурсами. За всё время развития экономики было накоплено огромное количество подходов к управлению персоналом. На данный момент приоритетным подходами становится внедрение инноваций в сфере управления персоналом.

Любая инновация, внедряемая в организацию, является сложным процессом, который затрагивает многие подсистемы. На данный момент нормативно-правовая база не обладает общеустановленной терминологией в области инновационной деятельности, аналогично не существует и универсальных показателей, которые бы помогли определить и оценить эффективность инновации.

В соответствии с Международными стандартами инновация – результат деятельности в сфере инноваций, воплощённый в виде усовершенствованного продукта, внедрённого на рынке. [1]

Под управленческой инновацией понимается любое организованную процедуру, систему или метод управления, отличающийся от сложившейся практики и используемой впервые. [2]

Управленческие инновации содержат в себе совокупность специфических аспектов, которые учитываются при внедрении такой инновации.

К аспектам можно отнести:

-Организационно-экономический;

-Экономический.

Организационно-экономический эффект выражается в улучшении качества труда и производительности, связываемого с внедрением управленческих инноваций.

Экономический эффект достигается путём снижения трудоёмкости выполнения различных процедур, связанных с выполнением управленческих функций.

При определении эффективности управленческих функций требуется учитывать данные экономические эффекты.

В научной литературе, в зависимости от оценки эффективности инноваций в управлении персоналом, выделяется два подхода:

Первый подход. Эффективность инновации может определяться влиянием внедрения инноваций на заранее определённые показатели успешности организации. Под эффективностью инновации понимается достижение организацией тактических и стратегических целей на уровне подразделений и организаций.

Второй подход. Эффективность инноваций может измеряться как прирост эффективности всей системы управления персоналом или её отдельных подсистем.

В таком случае, эффективностью инноваций в управлении персоналом является разница между различными показателями, собираемые с целью оценки эффективности системы персонала на даты до и после внедрения конкретной инновации. Выделяется большое количество методов вычисления эффективности инновации в управлении персоналом. Таких подходов к оценке эффективности инноваций придерживаются В.С. Половинко [3] Л.П. Кураков [4]. Эффективность инноваций в управлении персоналом осуществляется путём составления эконометрических моделей, в которых заключается зависимость прибыли от изменения показателей системы управления персоналом.

Ещё одной актуальной работой является диссертация Митрофановой М.А.[5], где предлагается следующая методика оценка эффективности инноваций в управлении персоналом:

1) Регулярное проведение качественных и количественных оценок подсистем управления персонала. Метод проведения оценок – количественные показатели и опросы, которые осуществляются для получения качественных показателей;

2) Составление эконометрической модели, в которой в качестве эндогенных переменных является изменение полученных показателей, в качестве изменения финансовых результатов деятельности компании;

3) Конвертация качественных результатов путём разработанной балльной системы;

4) Выявление количественной зависимости изменения показателей от изменения получаемой прибыли, выражающих результаты внедрения инновации в сфере управления персоналом.

Дефицит информации о практике оценки эффективности инноваций в управлении персонала свидетельствует о том, что отечественная практика находится на начальной стадии. Недостача информации обусловлена небольшим числом внедрённых инноваций, свидетельством чего служит данные исследования Латкина Е.Г, проведённого в 2012 году.

Таким образом, в данной статье были изучены и рассмотрены различные подходы к оценке эффективности инноваций в управлении персоналом. Можно сделать вывод о том, что вклад управления персоналом не может быть измерен и не измеряется; эффективность управления персоналом оценивается как определение вклада управления в итоговую эффективность.

Большая часть методик базируется концепции о том, что производится оценка качественного влияния на эффективность.

Организации часто на практике сталкиваются с различными трудностями при оценке эффективности инноваций, поэтому требуется использование показателей, ясно отражающих влияние инновации на показатели деятельности компании, либо степень достижения организацией целей в результате внедрения данной инновации.

**Библиографический список:**

1. Кураков Л.П. Управление социальной сферой. – М.: Пресс-Сервис, 2009. – С. 229.
2. Водачек Л., Водачкова, О. Стратегия управления инновациями на предприятии. – М.: Экономика, 1989. – 166 с. – С. 136–139.
3. Управление социальной сферой / Л.П. Кураков [и др.]. – М.: Пресс-Сервис, 1997. – 93 с.
4. Дрофа В.В., Половинко B.C. Управление персоналом научно-производственных организаций. – М.: Информ-Знание; Омск: Наследие. Диалог-Сибирь, 2001. – 208 с.
5. Альберг В.Ф. Формирование системы управления персоналом на предприятии с использованием ФСА: организационно-экономический аспект: Дис. … к.э.н.: 08.00.05. – Москва, 1993. – 316 с.