

УДК 378

Кузьменко Ирина Игоревна

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В статье описаны основные направления социально ориентированного инновационного развития российской экономики согласно Стратегии 2020; определены типичные проблемы и возможности управления инновационным процессом промышленного предприятия, а также обосновано применение холистического подхода в управлении мотивацией персонала на промышленном предприятии и систематизированы причины, определяющие значимость формирования социальной стратегии промышленной компании. Характеризуя трансформацию персонального менеджмента промышленного предприятия под влиянием социально ориентированного инновационного развития российской экономики, стоит отметить ужесточение требований к предприятиям промышленности относительно социальной и инновационной направленности деятельности.

Ключевые слова: персональный менеджмент, промышленное предприятие, управление персоналом, мотивация, холизм, самоменеджмент.

Irina Kuzmenko

TRANSFORMATION OF THE PERSONAL MANAGEMENT COMPONENTS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES UNDER THE INFLUENCE OF SOCIALLY-ORIENTED INNOVATION DEVELOPMENT OF ECONOMICS

The article describes the main directions of the socially oriented innovative development of the Russian economy according to the Strategy 2020; common challenges and opportunities of managing the innovation process of an industrial enterprise are identified, and the usage of a holistic approach in personnel motivation management at the industrial enterprise is justified and factors determining the significance of the formation of social strategy of industrial companies are systematized. Describing the transformation of the personal management of the industrial enterprise under the influence of socially oriented innovative development of the Russian economy, it is worth noting the tightening of requirements for industrial enterprises regarding to social and innovative fields of activity.

Key words: personal management, industrial enterprise, personnel management, motivation, holism, self-management.

Тенденции развития современной мировой экономики: рост общего уровня научно-технического развития общества, перераспределение значимости основных факторов производства (замещение труда знаниями), повсеместное использование информационных технологий – свидетельствуют об изменении ее внутреннего содержания, что требует от руководителей государств пересмотра направлений развития экономики с целью ее адаптации к современным реалиям.

Российская Федерация в данном случае не является исключением, следовательно, вопрос смены курса развития экономики (переход от экспортно-сырьевого типа к инновационно ориентированному социальному пути развития) актуален как никогда ранее. Недооценка данного вопроса может привести к фатальным для отечественной экономики последствиям: отставание в социально-экономическом развитии, снижение общего уровня инновационной активности, утрата конкурентных позиций отечественной промышленности на мировом и российском рынках, и – как результат – притязания на роль одной из самых могущественных сверхдержав в мире стоят под большим вопросом [4].

Стратегия социально-экономического развития России до 2020 г. явилась политическим решением о необходимости дальнейшего развития экономики России на основе кардинального повышения ее эффективности и социальной ориентированности.

«Стратегия 2020» реализуется на основе «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», разработанной Правительством РФ. Переход к инновационному социально ориентированному типу экономического развития требует реализации комплекса взаимосвязанных по ресурсам, срокам и этапам преобразований [4].

Важнейшее направление Стратегии 2020 – развитие человеческого потенциала России. Это предполагает создание, с одной стороны, благоприятных условий для развития способностей каждого человека: улучшение условий жизни российских граждан и качества социальной среды; с другой – повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики, особенно промышленности [2].

Развитие современной экономики диктует российским промышленным предприятиям необходимость перехода на функционирование инновационного и социально ориентированного направления.

Все более важную роль играют нововведения и научно-технический прогресс [6]. Специфические особенности инновационного процесса предприятия промышленности заключаются в цикличности и этапности. Их суть в том, что на каждой отдельной стадии и этапе нововведение проходит полный цикл до момента его морального устаревания.

Инновационный процесс предприятия можно трактовать по-разному в зависимости от масштабов новаторства на промышленном предприятии.

Инновационный процесс (исходя из закономерности цикличности инновационных колебаний) – это процесс реализации совокупности преобразований в технологии, продукте и технике, которые основаны на радикальных нововведениях, ведущих к появлению кардинально новых продуктов, изменению структуры издержек, потребления и условий производства.

Если рассматривать данное явление с точки зрения жизненного цикла каждого конкретного новшества, то инновационный процесс – это совокупность событий по реализации нововведений, которая формирует новый порядок удовлетворения сложившихся потребностей общества либо создает новые [2].

Каждый инновационный цикл можно считать завершенным при реализации всех его этапов. Если же нововведение находится на стадии массового производства и / или распространения, то цикл считается незаконченным. Судить о наличии цикла преждевременно, если исследование находится на этапе идеи. Значимую роль при этом играют вертикальные коммуникации между создателями инновационного продукта или услуги и потребителями, а также различные виды горизонтальной интеграции участников инновационного процесса (такие как венчурные соглашения и контракты, формы долгосрочного стратегического сотрудничества и пр.).

Темпы развития инновационной среды в России не соответствуют общемировым тенденциям по сравнению с западными странами, что вызвано в первую очередь сложностями в формировании внутреннего инновационного рынка, финансово-экономическим положением его участников и другими факторами.

Чтобы повысить эффективность производственных процессов на предприятии, необходимо внедрить широкомасштабные прогрессивные нововведения. При этом оценивается не только экономический эффект, но результат с научно-технической, правовой, социальной и экологической точек зрения. Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность управления предприятием промышленности напрямую зависит от результативности управления его инновационным процессом.

Конкурентоспособность выпускаемой продукции на российском и зарубежных рынках возможно увеличить, если учитывать проблемы и возможности управления инновационным процессом, типичные для промышленного предприятия. Например:

- тип инновационной стратегии выбирается по итогам анализа общей экономической политики;
- формирование подходящих организационных структур для ее исполнения;
- исследование базовых функций инновационной деятельности промышленного предприятия и повышение уровня качества технико-технологической базы производства и ее систематическое обновление.

Знание необходимости и возможностей формирования моделей и механизмов управления инновационными процессами на предприятии промышленности позволяет выявить и реальные потребности в нововведениях.

Описывая трансформацию персонального менеджмента под влиянием процессов, происходящих в современной экономике, важно уделить особое внимание инновациям в персонале и самоменеджменте.

Так, если описывать управление временем 20 лет назад, то тогда преобладали бумажные носители информации. В настоящее время невозможно представить современного руководителя промышленного предприятия, который бы не умел пользоваться и / или не имел электронной почты, сотового телефона, планшета, ноутбука и других «девайсов».

Научно-технический прогресс в целом, и развитие информационных технологий, в частности, предлагает человеку множество мобильных приложений для оптимизации управления личным временем и пространством. Каждый производитель предлагает их бесчисленное множество. Так, например, современные органайзеры. За окном XXI век, и люди придумали огромное множество способов, как же именно сэкономить своё время, как навести порядок в своей голове и жизни. Рассмотреть все из них, на наш взгляд, невозможно, но наша задача состоит несколько в другом. Можно выделить наиболее яркие субъекты.

Можно сделать вывод, что инновации в современном управлении персоналом пронизаны информационными технологиями. В дополнение к вышесказанному, стоит отметить, что все чаще проводятся интернет-переговоры с отдаленными партнерами и сотрудниками с использованием видеоконференции программы Skype, главной особенностью которой является возможность бесплатно общаться при высоком качестве связи (главное условие – хороший коннект). Второе достаточно важное достоинство – передача файлов, пересылаемых с максимально возможной скоростью. И наконец, достаточно дешевые звонки на номера сети общего пользования.

По нашему мнению, основной «тренд» в современном управлении персоналом, т. е. в менеджменте человеческих ресурсов, под влиянием развития российской экономики в социально ориентированном и инновационном направлении заключается во включении в него глубокой мотивационной составляющей. В настоящее время промышленному предприятию необходимо подходить к системе мотивации персонала комплексно.

Мотивация приносит результаты тогда, когда работники видят признание своего вклада в результаты общей работы организации и каждый сотрудник обладает заслуженным статусом. Выполненную работу и вознаграждение не должен разделять большой промежуток времени, тем меньше эффект, и поощрения руководителя не должны оставаться в виде обещаний.

Можно сделать вывод, что грамотно выстроенная мотивационная система управления персоналом является эффективным инструментом, который через повышение результативности работы всего коллектива в целом и сокращение затрат на подбор и адаптацию персонала значительно повышает стоимость промышленного предприятия.

Коренные изменения в экономике требуют создания на промышленном предприятии адекватной модели управления персоналом, которая бы обеспечивала адаптацию организации к быстро меняющейся среде. Для этого необходимо:

- 1) изменить логику планирования, стратегию, цели, что способствует активизации имеющегося человеческого потенциала;
- 2) основной акцент в деятельности предприятия промышленности необходимо перенести на «индивидуальность» каждого сотрудника, на создание и использование конкурентных преимуществ персонала за счет синергетического эффекта;
- 3) необходимо повышать уровень внутрифирменной культуры и ориентацию управления промышленного предприятия на человеческие потребности и интересы.

Первоочередной мерой, которая направлена на решение спорных вопросов в сфере мотивации труда персонала промышленного предприятия, должно стать формулирование концепции развития системы мотивации труда работников, которую необходимо оформить в виде официального документа со следующими составляющими:

- исследование текущего состояния системы мотивации и стимулирования труда на промышленном предприятии;
- установление основополагающих правил и принципов построения системы мотивации труда работников предприятия;

- формулировка перечня основных мер, которые направлены на увеличение заинтересованности работников промышленного предприятия в высокоэффективном труде;
- определение генеральных направлений развития системы мотивации и стимулирования труда промышленного персонала на среднесрочную перспективу;
- анализ социально-экономической эффективности механизма управления системами мотивации, нацеленного на повышение производительности труда на предприятии, а также увеличение прибыли, объемов производства и продаж.

Для комплексной оценки уровня управления персоналом промышленного предприятия прежде всего необходимы научно обоснованные надежные методики оценки самого человеческого капитала – как в количественном, так и в качественном отношении.

Большое значение в управлении мотивацией персоналом промышленности имеет холистический подход. О данном подходе в сфере экономики, менеджмента и маркетинга известно уже почти два десятка лет. Холистический (греч. «холос» – целостность, единство, цельность) менеджмент заключается в использовании целостного взгляда на состояние промышленного предприятия, применении интуитивных методов и формировании на этой основе направлений развития организации [1].

Главная особенность холистического подхода, которая отличает его от системного, заключается в том, что основная идея системного подхода состоит в дроблении происходящего явления на части и далее анализ его составных частей, при этом холистическая парадигма предполагает подход к системности целостно, без деления.

На рис. 1 наглядно представлен пример заполнения матрицы «Холистический подход к управлению мотивацией работников».

		Цели организации					
		Повышение прибыли	Улучшение качества продукции	Развитие персонала как ресурса	Модернизация оборудования	Выход на новый рынок	и т. д.
Работники	Иванов О. А.	1	1	1	1	1	1
	Петров Н. Т.	2	0	0	0	0	0
	Сидоров П. К.	0	0	1	1	1	2
	и т. д.	0	0	1	1	1	1

Рис. 1. Пример заполнения формы «Уровень мотивации работников»

Для практического применения холистической концепции в отношении мотивации сотрудников промышленного предприятия строится своеобразная матрица, где по вертикали располагаются цели организации, по горизонтали – имена конкретных работников. В ячейках полученной матрицы находится сила мотивации работника, измеряемая в долях единицы от 0 – не мотивирован, 1 – мотивирован частично и 2 – мотивирован всецело, полностью. Причем уровень мотивированности оценивается несколькими способами: анкетированием не только самих работников, но также их непосредственных руководителей. Интегрированная оценка выносится в форму, представленную на рис. 1.

В результате применения холистического подхода к мотивации работников промышленности можно оценить мотивированность как по каждой конкретной цели организации (сумма баллов по вертикали), так и по каждому работнику (сумма баллов по горизонтали). После оценки мотивации индивидуально каждого работника возможно просуммировать и представить средневзвешенную по отделу, а после провести аналогичное исследование по остальным подразделениям организации. Данным способом получим общий уровень мотивированности работников промышленного предприятия.

Итак, холистический подход к мотивации персонала позволяет:

- учесть все стороны мотивации (с учетом потребностей людей, моральную и материальную),
- мотивировать всех работников (не только рабочих, но и на любом уровне управления, во всех подразделениях) и для всех значимых для организации целей.

Управление социальной подсистемой промышленного предприятия предполагает – аналогично экономическому управлению – выполнение непрерывных, взаимосвязанных принципов и функций, характеризующихся специфическим комплексом требований, задач и осуществляющихся специальными методами, системная реализация которых в социальной подсистеме должна определять эффективность функционирования как субъекта, так и объекта управления.

Однако практика показывает, что руководители большинства промышленных предприятий игнорируют научную методологию и продолжают инерционно функционировать в рамках технократического консерватизма. При этом развитие социальной подсистемы компании часто рассматривается ими как дополнительные затраты времени и ресурсов, не дающие прироста прибыли предприятия [3].

Все большее значение приобретает социальная стратегия промышленного предприятия – система стратегических решений, которые затрагивают качественный и количественный состав персонала, а также содержание и условия работы членов коллектива.

Социальная стратегия является своеобразным фильтром, через который при подготовке пропускаются все остальные решения, носящие стратегический характер, и который в зависимости от избранного варианта социальной стратегии существенно влияет на конечный результат принятия решений.

Особую актуальность приобретает развитие стратегического управления именно социальной сферой российских предприятий промышленности. Переход от централизованного планирования их функционирования, высокая нестабильность внешней среды компании, а также значительные изменения в российской экономике диктуют промышленным предприятиям России требования к формулированию своей социальной стратегии, определению своих основных достоинств и конкурентных преимуществ, ликвидации стратегических угроз и опасностей, т. е. к непосредственному использованию идеи стратегического менеджмента.

Еще пару десятков лет назад предприятия промышленности могли достаточно успешно функционировать, уделяя внимание по большей мере лишь внутренним проблемам, которые связаны с повышением результативности использования ресурсов в текущей деятельности. В настоящее время развития рыночных отношений осознается необходимость изменения сложившихся стереотипов функционирования промышленных предприятий и характера управления ими. Это относится в первую очередь к той деятельности, которая определяет перспективы развития предприятий российской промышленности.

Как показывает мировая практика, промышленные компании, чье управление фокусируется на решении исключительно текущих проблем, связано с неоднократной сменой задач и приоритетов деятельности, а также не обладает достаточным фондом экономической, организационной, интеллектуальной и производственной «устойчивости», которая при необходимости позволяет реализовать эффективное обновление, не смогут сохранить конкурентоспособность в современных быстро меняющихся рыночных условиях.

Можно выделить следующие причины, которые значительно повысили актуальность стратегического управления персональным менеджментом промышленного предприятия:

- ужесточение конкуренции на мировом рынке;
- увеличение скорости преобразований в окружающей среде;
- ускорение изменения запросов потребителей продукции промышленного предприятия;
- появление новых возможностей для бизнес-структур промышленности;
- сложность предсказуемости некоторых факторов внешней среды (экономических, политических, социальных).

Сегодня область применения стратегического менеджмента чрезвычайно многообразна. Он дает огромные преимущества организациям, функционирующим в различных сферах жизнедеятельности современного общества. Эти преимущества заключаются в рациональном использовании ограниченных ресурсов и главным образом времени. Кроме того, стратегический менеджмент рождает чувство уверенности у персонала организаций и их менеджеров, способствует последовательной разработке и реализации управленческих решений, ориентирует на устойчивое развитие в условиях рынка [3].

Подход, который основан на стратегическом менеджменте социальной подсистемы промышленного предприятия (персонального менеджмента, в частности), предполагает познание таких факторов, как: персонал, и на предприятии в целом, и в каждом отдельном подразделении; особенности социальной общности; самоменеджмент руководителя, – и на этой основе разработку долгосрочной программы развития всех составляющих социальной системы предприятия промышленности. В соответствии с этим подходом в последнее время в промышленно развитых странах объективной необходимостью инновационного развития вызвала появление новой концепции управления организацией, которая основывается на стратегическом менеджменте персонала промышленного предприятия.

Подтверждение значимости разработки социальной стратегии промышленного предприятия обусловлено рядом причин, которые представлены на рис. 2.



Рис. 2. Причины, определяющие значимость формирования социальной стратегии промышленной компании

На многих промышленных предприятиях определяющими являются действия менеджмента, которые ориентированы на максимальную жесткую иерархию, рациональный тип процесса принятия решения, централизацию и технические достижения. Зачастую интерес руководителей предприятий к своим работникам связан только с профессиональными и деловыми качествами подчиненных. Индивидуальность каждого конкретного работника фактически мало кого интересует. Руководители промышленного предприятия считают, что эффективное использование материальных ресурсов и четкое выполнение технологии производственных процессов является главным в производстве. Сбои в работе объясняются причинами профессионального характера при игнорировании личностных особенностей работников и недостаточным развитием социальной сферы фирмы [7].

Безусловно, что такое отношение со стороны руководителей создает основу для роста неудовлетворенности трудом, что оказывает серьезное влияние на уровень эффективности трудовых усилий работников.

Многие руководители предприятий забывают, что участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом. Таким образом, человек в производственной деятельности выступает, с одной стороны, как производитель экономической продукции, а с другой – как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организации.

Актуальность разработки социальной стратегии промышленного предприятия обусловлена развитием процессов социальной ответственности бизнеса [3].

Важной проблемой функционирования отечественных предприятий является отсутствие антикризисной социальной программы действий фирмы.

Кризис 2008–2009 гг. выявил несостоятельность действующего механизма и принципов тактического управления социально-экономической системой организации. Практика показывает, что руководители российских предприятий были не готовы к таким негативным изменениям во внешней среде.

Характеризуя трансформацию персонального менеджмента промышленного предприятия под влиянием социально ориентированного инновационного развития российской экономики, можно сделать вывод об ужесточении требований к предприятиям промышленности относительно социальной и инновационной направленности деятельности (таблица).

Таблица

Трансформация персонального менеджмента промышленного предприятия под влиянием социально ориентированного инновационного развития российской экономики (СОИРРЭ)

Составляющая персонального менеджмента	
Ее состояние до СОИРРЭ	Ее изменение после СОИРРЭ
Управление персоналом промышленного предприятия	
Персонал – важное звено развития промышленного предприятия.	Персонал – основная составляющая для эффективного развития предприятия промышленности.
Бессистемное управление мотивацией работников.	Холистический подход к разработке стратегии управления мотивацией персонала.
Практическое отсутствие исследования инноваций в сфере управления персоналом.	Постоянный мониторинг появления инноваций в системе управления персоналом и их систематическое применение.
Отсутствие или наличие слабой системы управления реализацией изменений в организации.	Организация процесса сглаживания сопротивления изменениям со стороны работников промышленного предприятия.
Редкое использование информационных и интернет-технологий при управлении персоналом промышленного предприятия. Преобладание бумажных носителей информации о работниках.	Повсеместное использование современных информационных технологий и программного обеспечения при организации системы управления персоналом.
Самоменеджмент руководителя промышленного предприятия	
Низкий уровень самоменеджмента руководителей промышленных предприятий.	Достойный уровень самоменеджмента руководителя становится основным условием эффективного развития промышленного предприятия.
Использование бумажных органайзеров, записных книжек, будильников и пр. Телефон, планшет применяются для связи.	Оптимизация процесса организации самоменеджмента руководителя промышленного предприятия происходит с использованием современных компьютерных и мобильных приложений.
Эгоцентризм и закрытость руководителя промышленного предприятия.	Топ-менеджмент промышленного предприятия становится «ближе» и понятнее работникам.
Корпоративная социальная ответственность рассматривается руководителями промышленных предприятий, как нечто мешающее их работе.	Руководителями промышленных предприятий осознается важность корпоративной социальной ответственности, ее принципы применяются повсеместно.

Анализируя таблицу, необходимо добавить, что управление персоналом промышленного предприятия до определения социально ориентированного инновационного развития российской экономики, т. е., по сути, современное состояние менеджмента человеческих ресурсов, характеризуется тем, что осознается важная, но не решающая, роль сотрудников в развитии промышленного предприятия. Тогда как «Стратегия 2020» предполагает, что работники должны стать «критической массой» для развития организации промышленности. Персонал постепенно рассматривается как основной, а иногда единственный, фактор для развития компании.

В настоящее время на большинстве промышленных предприятий наблюдается бессистемное управление мотивацией работников. Мотивирование персонала происходит время от времени, в большинстве случаев исключительно при обнаружении проблем в работе персонала. Новое направление развития российской и мировой экономик предполагает холистический подход к разработке стратегии управления мотивацией персонала. Стратегический подход проявляется через разработку мотивационной системы управления человеческими ресурсами и социальных стратегий промышленного предприятия.

Анализируя инновационную составляющую управления персоналом современного промышленного предприятия, стоит отметить практическое отсутствие исследования инноваций в сфере управления человеческими ресурсами. Руководство промышленного предприятия больше занято текущими организационными вопросами и инновациями в других сферах деятельности компании. Развитие предприятия по Стратегии 2020 предполагает постоянный мониторинг появления инноваций в системе управления персоналом и их систематическое применение.

В связи с тем что в настоящее время на редких промышленных предприятиях внедряют достаточное количество инноваций в управлении персоналом, то соответственно наблюдается отсутствие или наличие слабой системы управления реализацией изменений в организации. Руководство не уделяет внимания процессам информационного обеспечения работников и нивелирования со стороны сотрудников сопротивления проводимым изменениям по внедрению инноваций.

Как уже было сказано выше, важной особенностью трансформации персонального менеджмента является применение информационных технологий. Современные промышленные организации редко используют интернет-технологии при управлении персоналом. Во многих организациях наблюдается преобладание бумажных носителей информации о работниках. Тогда как Стратегия 2020 диктует требования повсеместного использования современных информационных технологий и программного обеспечения при организации системы управления персоналом предприятия промышленности.

Следующая область персонального менеджмента – это самоменеджмент руководителя организации. Современное его состояние на промышленных предприятиях характеризуется низким уровнем развития, повышением которого занимаются немногие из топ-менеджмента компаний, и исключительно по собственной инициативе. А для успешного социально ориентированного инновационного развития экономики России достойный уровень самоменеджмента руководителя становится основным условием эффективного развития промышленного предприятия. Личность топ-менеджера влияет на выход организации на мировые рынки и поддержание ее высокого имиджа.

Эгоцентризм и закрытость руководителя промышленного предприятия проявляется в «пропасти» между топ-менеджментом и исполнителями как материального, так и коммуникативного характера. Многим работникам главный руководитель кажется недостижимым, как, например, президент государства: о нем знают по средствам массовой информации, лично видели немногие. Заслуги обыкновенного работника не доходят до высшего руководства и часто остаются неоцененными по достоинству. Как следствие, значительно страдает мотивационная система промышленного предприятия. Новое направление развития России в том, чтобы топ-менеджмент стал «ближе» и понятнее простым работникам, что достигается благодаря личностному развитию руководителя и применению современных инновационных средств коммуникаций с работниками.

Последним по счету, но не по значимости, в исследовании вопросов трансформации персонального менеджмента под воздействием социально ориентированного инновационного развития экономики является проблема корпоративной социальной ответственности. В настоящее время она рассматривается руководителями промышленных предприятий как нечто мешающее их работе. Принципы корпоративной социальной ответственности применяются принудительно по требованию властей. Руководители промышленных предприятий в новой будущей экономике страны должны осознавать важность корпоративной социальной ответственности, ее принципы должны применяться повсеместно.

Таким образом, на основе вышесказанного можно сформулировать принципы современного персонального менеджмента промышленного предприятия:

- социально ориентированное инновационное мышление;
- холистический подход к стратегии мотивации персонала;
- мотивационный контроллинг;
- система управления изменениями;
- инновационность;
- уважение себя и подчиненных;
- доступность руководства;
- IT-предприятие;
- постоянное самосовершенствование;
- корпоративная социальная ответственность.

Таким образом, описывая преобразование концепции персонального менеджмента предприятий промышленности под влиянием социального и инновационного развития современной экономики, стоит отметить особую детерминанту новшеств во всех сферах исследуемой области менеджмента. Необходимо не только проводить постоянный мониторинг нововведений в современном управлении персоналом промышленного предприятия и самоменеджменте его руководителя, а также уметь наилучшим образом сочетать данные направления для достижения целей компании.

Литература

1. Борис О. А. Социально ориентированная инновационная организация: теория и практика холистического управления: дис. ... д-ра экон. наук, Ставрополь, 2014.
2. Измеров Н. Ф. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (Стратегия 2020) и сохранение здоровья работающего населения России // Медицина труда и промышленная экология. 2012. № 3. С. 1–8.
3. Калюгина С. Н. Управление промышленной компанией на основе формирования социальных стратегий: теория, методология, технологии реализации: дис. ... д-ра экон. наук, Ставрополь, 2011.
4. Калюгина Т. Г., Парахина В. Н. Мультипликативный эффект применения инновационной формы организации экономических систем // Инновационный Вестник Регион. 2012. № 3. С. 1-6.
5. Прохоров А. Н. Национальная инновационная система России: текущее состояние, перспективы развития / А.Н. Прохоров // Управление инновациями: теория, методология, практика, Издательство: ООО «Центр развития научного сотрудничества», г. Новосибирск, № 7, с. 197-202, 2013.
6. Устаев Р. М., Парахина В.Н. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 2 (47). С. 182-185.
7. Parakhina V., Boris O., Bezrukova T., Bezrukov B., Kirillova S. Assessment of social and innovational orientation of enterprises and companies // Review of Applied Socio-Economic Research. 2014. T. 8. № 2. С. 132.