

ПЕРСОНАЛ-МАРКЕТИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ КОМПАНИЙ МОРСКОЙ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ



Митрофанова Надежда Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента, Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова; 353918, г. Новороссийск, пр-т Ленина 93
vovnad7@mail.ru



Дядюра Вадим Анатольевич,

генеральный директор судоремонтной верфи Алексино; 353925, г. Новороссийск, п. Алексино, ул. Рыбацкая 33
marina.russea@gmail.com

Статья освещает промежуточные результаты реализуемого авторами совместного научно-практического проекта по формированию условий для повышения инновационной активности персонала судоремонтной верфи. Несмотря на стабильное положение компании на рынке, результаты проведенного SWOT-анализа определили проблемы во внутренней среде компании, связанные с управлением персоналом: старение кадров, отсутствие системы развития персонала, слабая обратная связь и прочие. Авторы пришли к выводу о необходимости внедрения современной системы управления персоналом, включающей такие элементы как подбор персонала, деловая оценка и развитие кадрового потенциала, адаптация и формирование кадрового резерва, мотивация и стимулирование, формирование инновационной корпоративной среды и т.д. Это позволит не только организовать кадровый менеджмент в соответствии с запросами судоремонтной отрасли, но и повысит инновационную активность персонала. Для реализации поставленной цели авторы предлагают использовать персонал-маркетинг в качестве организующего начала при формировании инновационной кадровой деятельности. Проведенное анкетирование персонала компании с использованием индикатора Киртона позволило сделать вывод о достаточной доле новаторов в общей массе работников верфи, что сможет стать базой для реализации инновационного процесса. Новизна авторского подхода заключается в доработке шкалы индикатора с целью уточнения характеристик персонала.

Ключевые слова: судоремонтная верфь; маркетинг персонала; инновационное мышление; управление персоналом; инновационная корпоративная среда.

В настоящее время персонал признан ключевым ресурсом современной конкурентоспособной компании. Поэтому повышение эффективности управления персоналом и решение кадровых проблем являются важными задачами менеджмента фирмы.

Не являются исключением в этом вопросе и транспортные компании. По мнению первого заместителя генерального директора ПАО «Совкомфлот» Е. Амбросова, человеческий капитал является важнейшим активом его компании*.

Актуальность темы исследования связана с необходимостью по-

вышения конкурентоспособности морской транспортной отрасли России, частью которой являются предприятия судоремонта. Конкурентоспособность складывается из многих факторов, среди которых особую актуальность в настоящий момент приобретают высококвалифицированные трудовые ресурсы, обладающие готовностью инновационно мыслить, развивать свой потенциал [1].

Современного руководителя помимо обычных кадровых вопросов мотивации и стимулирования персонала все чаще беспокоят вопросы качественной оценки

работников, профориентации, адаптации, формирования кадрового резерва и многие другие. По мнению В.М. Голянич и Е.И. Кудрявцева [2], применение управляющих воздействий с позиций жесткого доминирования и принуждения все чаще становится неэффективным, что заставляет менеджеров искать новые формы взаимодействия с подчиненными. Актуальным направлением интересов топ-менеджмента являются не только кадровые инновации, но и повышение инновационной активности самого персонала.

* Лаборатория ушла в плавание [Электронный ресурс]. URL: http://www.scf-group.com/press_office/ (дата обращения 27.06.2017).