

Формирование инновационного потенциала персонала организации

Научный руководитель – Кастосов Михаил Александрович

Зарипова Сабина Рустемовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: sabinkoy.mts916@mail.ru

Ведущую роль в функционировании инновационного предприятия играет персонал. Именно персонал является генератором новых идей и катализатором инновационных процессов на предприятии, носителем уникальных компетенций, которые создают возможности для внедрения инноваций и в целом является основой инновационного развития предприятия.

Реализация кадровой политики предприятия должна осуществляться на основе стратегического подхода. Это означает использование современных подходов в практике управления квалифицированным персоналом, характерных для стратегического управления персоналом, современного инструментария управления персоналом. Важнейшим направлением кадровой политики предприятия является формирование и эффективное вовлечение персонала в деятельность [1, с. 25].

Современный персонал, как правило, отличается высокой ответственностью за выполнение порученных работ, однако должен постоянно повышать уровень своей профессиональной подготовки, совершенствовать необходимые навыки и умения, изучать новую технику и технологические линии, а также успешно осваивать современное оборудование.

Формирование персонала инновационного предприятия охватывает процессы обеспечения, его адаптации и использования и должно осуществляться с использованием современных технологий и инструментов управления, к которым относятся модели формирования компетенций персонала. Внедрение моделей компетенций создает уникальный управленческий инструмент для оценки, отбора и вовлечения персонала в деятельность организации. Применение моделей компетенций персонала позволяет обеспечить кадровые потребности инновационного предприятия с помощью отбора наиболее квалифицированных и способных к инновационному мышлению работников [2, с. 129].

Формирование персонала является неотъемлемым этапом формирования его кадрового потенциала, предполагает прогнозирование потребности предприятия в персонале и определение качественных и количественных параметров кадрового потенциала предприятия, форм и источников его формирования.

Степень использования инновационного кадрового потенциала предприятия зависит, прежде всего, от: имеющегося инновационного потенциала предприятия, включая кадровый потенциал; технической оснащенности предприятия; эффективности используемой системы менеджмента и др.

Повышение инновационной активности кадрового потенциала и эффективность его использования требует соблюдения определенных мер:

- непрерывного процесса развития инновационного кадрового потенциала предприятия (через систему обучения, переобучения, международной стажировки);
- разработки системы мотивации и стимулирования персонала предприятия;
- развития экономической заинтересованности персонала с учетом взаимосвязи эффективности их инновационной деятельности и материального поощрения;
- совершенствование технологической и ресурсной базы;
- развитие механизмов управления инновационным трудовым потенциалом

предприятия с учетом потребностей предприятия и экономики в целом. Формирование инновационного потенциала персонала организации является неотъемлемым условием кадрового обеспечения и активизации инновационной деятельности. Грамотно подобранный персонал в значительной степени определяет уровень конкурентоспособности предприятия, а, следовательно, экономическую эффективность и перспективы его удержания и развития на целевом рынке [3, с. 104].

Формирование инновационного потенциала персонала предприятия является комплексным процессом, целью которого является развитие предприятия, максимизация его прибыли. Это достигается благодаря способностям персонала и возможностям их использования при выполнении конкретных видов работ.

Таким образом, при формировании инновационного потенциала персонала организации возможны положительные сдвиги в работе функциональных подразделений: руководители могут планировать и оценивать деятельность подчиненных, у подчиненных появляется осознание значимости своей работы для развития всего предприятия, а затем положительные сдвиги в функциональной деятельности, что позволяет предприятию завоевывать большую долю рынка, получать большую прибыль. Руководству нужно уметь показывать сотрудникам, что новое не несет угрозу, а является конкурентным преимуществом, для этого можно сформировать в коллективе группу людей, которые будут осознавать необходимость развития предприятия на основе инноваций, и будут подключать к этому других сотрудников.

Источники и литература

- 1) Бондаренко Ю.В. Роль мотивации персонала и ее оценка в рамках инновационной деятельности предприятия // Региональная экономика: теория и практика, 2014. - № 23. - С. 22-29
- 2) Ветошко Г.В. Пути совершенствования системы мотивации в деятельности современного предприятия // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы, 2013. - № 5. - С. 129-132.
- 3) Колесникова Е.А. Реализация инновационного процесса на предприятии, как способ преодоления кризиса // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности, 2016. - Т. 1. - № 5 (5). - С. 102-106