(cc) BY

Спорыхина Светлана Николаевна
канд. социол. наук, доцент
Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет» в г. Домодедово
г. Домодедово, Московская область

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: автором рассмотрены аспекты разработки и реализации стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации, подходы к пониманию содержания понятий «кадровый потенциал», «инновационное развитие кадрового потенциала».*

Ключевые слова*: организация, кадровый потенциал, инновационный потенциал персонала.*

Современные организации, стремящиеся обеспечить стабильность своей работы и достижение успеха, могут это осуществить эти задачи, при условии использования качественных методов работы, отвечающих вызовам окружающей среды и внутренним процессам, происходящим в организации. Организациям необходимо выстраивать свою работу гибко, разрабатывать и использовать новые системы отношений со своими сотрудниками и партнерами, вырабатывать адекватные изменяющимся условиям стратегии развития в том числе и планы стратегического развития кадрового потенциала, согласия их с приоритетами инновационного развития организации в целом. Современная внешняя среда, в которой работают организации характеризуется быстрой сменой разнообразных характеристик, высокой степенью неопределенности и рисков. В этих условиях организации для того, чтобы добиться успеха должны гибко работать, повышать на более высокий уровень качество используемых методов работы, создавать адекватные потребностям и вызовам времени системы отношений между сотрудниками, партнерами, разрабатывать стратегию инновационного развития кадрового потенциала, согласовывая ее с стратегическими развития предприятия в

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

целом. Стратегия инновационного развития кадрового потенциала опирается на уже имеющиеся кадровые ресурсы и резервы, инвестиционной активности сотрудников, а также но не в последнюю очередь определена финансовыми возможностями организации. Кадровый потенциал предприятия включает в себя количественный состав сотрудников предприятия, осуществляющий инновационную деятельность, но и его качественными характеристиками. Качественные характеристики определяю как активы предприятия и включают в себя коллективные знания сотрудников предприятия, способности, знания, умения решать проблемы, лидерские и предпринимательские качества, управленческие навыки. К активам предприятия относят всю совокупность информации о поведенческих практиках персонала предприятия, проявленных в разных ситуациях, их психометрические данные. Кадровый потенциал предприятия характеризуется численностью работников, их профессиональной подготовкой, творческими способностями. Целостность – это свойство кадрового потенциала. В своей целостности кадровый потенциал отличается от свойств, которыми обладает каждый отдельный работник. Понятия «кадры» и «кадровый потенциал» не равнозначны. Под кадровым потенциалом принято подразумевать общую характеристику такого ресурса организации как персонал. Характеристика касается оценки возможности выполнения возложенных на персонал трудовых функций, достижения стратегических целей предприятия. Кадровый потенциал связывают и с потенциальными возможностями работников, которые могут быть использованы в будущем. Кадровый потенциал – это характеристика умений, знаний профессиональных компетенций, способностей, реализующиеся в процессе выполнения трудовых функций. В соответствии с одним подходом кадровый потенциал рассматривают с позиций его формирования. В соответствии с другим – с позиций его использования. Процессы формирования и использования тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Под инновационным потенциалом работника подразумевают его способности к работе с большими массивами информации, приращению знаний, творческому переосмыслению опыта и на его основе выдвижению творческих идей,

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нахождению новых способов решения повседневных и стратегических задач и разрешения проблем. Инновационный потенциал предприятия является основой успеха его деятельности и зависит, обеспечивает наличие идей по стратегическому развитию организации. Инновационный потенциал предприятия характеризуется наличием инновационного потенциала его работников и руководителей, состоянием социально-психологического климата в трудовом коллективе, способствующему развитию творческих потенций. Выделяют целые группы качеств, которые отвечают за наличие инновационности и возможность ее развития у персонала предприятия. К ним относят качества, которые отвечают за инновационную готовность человека. К данным качествам относят: способности быстрого освоения новых знаний и мотивированность к их получению и освоению, профессиональные компетенции, развитые потребности в достижении, познании нового, в творческом отношении к своему труду, проявляющееся в постоянном совершенствовании навыков и умений, ведущих к снижению издержек, повышению производительности труда, рационализации труда, потребность в саморазвитии и самопознании. К показателям, которые характеризуют инновационно-мотивационную сферу человека относят: мотивация к труду, которая в свою очередь характеризуется работой без понуканий, развитое чувство долга, выполнение своих обязанностей вопреки препятствиям, критичность ума и развитая любознательность, энергичность и эффективность труда, мотивированность на выполнение работы лучше, чем от работника ожидают. Следующая группа качеств, которая отвечает за сформированность инновационного отношения к труду персонала организации. К этой группе относятся такие качества ка стремление к постоянному соответствию, реализуемых практик высоким стандартам, предъявляемым к результатам труда, инновационность, творческость проявляемыми в процессе выполнения рабочих функций, адекватн8ость в отношении к нововведениям, готовность к принятию нововведений, гибкость и устойчивость по отношению к изменениям в непосредственно в рамках трудовой деятельности работника и на предприятии. В характеристики инновационности персонала предприятия входят также и общечеловеческого и личностного

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

качества. К ним относятся такие качества как самопознание своих слабых и сильных сторон, мотивированность на непрерывное повышение профессионализма и приобретение новых практик в труде, стремление обмениваться и идеями, и опытом с другими. Указанные характеристики могут стать основой для оценки фактического состояния инновационного потенциала организации и стать основой для выработки критериев при разработке стратегии инновационного развития кадров предприятия.

Возможность инновационного развития предприятия определяется наличием развитого кадрового потенциала. Наличие развитого кадрового потенциала, в свою очередь, требует своевременного формирования человеческих ресурсов, отвечающих по своим характеристикам необходимости инновационного развития современной организации. Персонал является единственным фактором производства, который несет в себе творческую составляющую. Формирование кадрового инновационного потенциала основано на повышении уровня профессиональных знаний, формировании и развитии инновационных способностей.

Процесс кадрового обеспечения инновационного развития предприятия представляет собой всю совокупность элементов процесса управления персоналом, согласованную с планами по обеспечению стимуляции и развития инновационных процессов в организации. Таким образом, необходимость непрерывного развития персонала организации обусловлено постоянным внедрением инноваций в организации. Важной составляющей формирования инновационной стратегии развития кадрового потенциала в настоящее врем я становиться становление, развитие информационной базы, позволяющая принимать обоснованные управленческие решения в области управления персоналом, обязательное использование современных методов оценки персонала в том числе, основанных на информационных технологиях, постоянное обновление и поиск наиболее адекватных требованиям каждой организации, обусловленным продуктам, которые выпускает организация. Важной задачей в целях развития кадрового потенциала и формирования инновационных кадров стоит развитие творческих способностей персонала. В современны условиях жизнедеятельности предприятия

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

инновационные кадры представляют собой особую ценность поскольку предопределяют успех организации. Для этого необходимо внимательно изучать каждого работника для определения индивидуальных стимулов к инновационной деятельности, тем самым создавать эффективно работающую систему поощрения инновационной активности. Еще одним аспектом инновационной стратегии развития кадрового потенциала является необходимость развития инновационного потенциала организации. Использование различным видов дополнительного обучения, новейших методик получения знания и расширения профессиональных знаний, получение дополнительных сведений в смежных областях позволяют добиться развития творческого потенциала кадров и стимулирования инновационной деятельности.

Стратегия инновационного развития кадрового потенциала должна строиться на адекватных и современных принципах и приемах кадрового регулирования. В состав стратегии инновационного развития кадрового потенциала входят стратегии по использованию персонала и его развитию. Стратегия по использованию и развитию в свою очередь опирается на прогнозы в области персонала, включает план по подготовке и переподготовке персонала. Стратегия инновационного развития кадрового потенциала должна содержать оценку ожиданий от инвестиций в ее проектирование и реализацию. Стратегия инновационного развития кадрового потенциала в своих целях и задачах должна адекватно соответствовать инновационному развитию методики совершенствования мотивационного поля кадров. Точный расчет инвестиций в инновационное развитие кадрового потенциала, обеспечивающие в свою очередь возвратность средств, вложенных в развитие персонала, является стимулом для реализации стратегии инновационного развития кадрового потенциала. Оценить эффективность инвестиций в реализацию подобной стратегии возможно исходя из различных оснований. С точки зрения ожидания результата, выраженного через прибыль, валовый доход и другие экономические показатели, и соотнесение данных показателей с затратами. Оценка также возможна через количественные и качественные показатели, характеризующие как реализованные мероприятия в рамках стратегии

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

инновационного развития кадрового потенциала влияют на результаты работы организации. Каждый работник организации может оценить результаты реализации стратегии инновационного развития кадрового потенциала через сравнительный анализ достижения личностных целей и возможности удовлетворения своих потребностей. Потребностная оценка позволяет проанализировать достижение показателе производительности труда, качества труда, сокращение деятельности, снижение текучести кадров. Результативная оценка заключается в сравнении фактически полученных результатов и произведенными затратами, затраченными на реализацию стратегии инновационного развития кадрового потенциала. По сути, результативная оценка отражает степень фактического достижения максимально полезного результата в реальных условиях внешней и внутренней среды организации и имеющихся ресурсов. Понятно, что в рамках конструирования стратегии развития кадрового потенциала необходимо определить показатели достижения уровня кадрового потенциала, что весьма сложно, поскольку объект измерения не обладает характеристиками количественной определенности. Встает задача обеспечения репрезентативности и количественной определенности, и при этом, предпочтительны объективные оценки, опирающиеся на количественные оценки, при всей трудности объективизации предполагаемых измерений эффективности достижения целей, заложенных в разрабатываемой стратегии инновационного развития кадрового потенциала. Первый этап разработки стратегии инновационного развития кадрового потенциала заключается в проведении мероприятий по оценке имеющихся кадровых ресурсов. Здесь важно оценить не столько численность персонала, а грамотность распределения по трудовых функциям, согласованность соотнесения трудовых функций с квалификацией, индивидуальными характеристиками, творческому, креативному потенциалу. Оценку необходимо проводить с учетом стратегических задач, долгосрочных перспектив развития предприятия. После проведенного анализа исходя из стратегических целей необходимо выявить потребность в человеческих ресурсах. Далее проводим сравнительный анализ для выявления несоответствия между фактическим состоянием кадрового потенциала и прогнозным.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Полученный результат даст информацию об эффективности реализуемой кадровой стратегии. Необходимо уточнить, что на предприятии, реализующем инновационную стратегию развития кадрового потенциала такие составляющие работы с персоналом как подбор и расстановка кадров исходит из необходимости их проводиться на основе анализа личностных характеристик и создания рабочих групп. Делается это для реализации стратегических целей, заключающейся в выявлении наиболее перспективных, творческих, креативных работников, которые могут внести вклад в инновационную деятельность предприятия и создания из таких работников творческих рабочих групп.

Обобщая все вышесказанное, приходим к выводу, что в современных условиях организация для максимизации прибыли, обеспечения конкурентных преимуществ, возможности устойчивого развития, эффективности детальности, должны использовать в числе прочих мер стратегию инновационного кадрового развития. В основе всех указанных преобразований лежит кадровый потенциал организации. Как следствие, руководителю организации необходимо уделять внимание развитию инновационного кадрового потенциала, наличие которого изменяется через высокую инновационную активность персонала организации. Данная стратегия позволит организации достаточно быстро вносить необходимые изменения в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды, и обеспечить стратегию инновационного развития предприятия в целом.

Список литературы

1. Сальникова М.В. Экологическое образование и воспитание обучающихся / М.В. Сальникова // Молодой ученый. – 2016. – №11 (115). – С. 1543–1546.

2. Логвинова П.И. Специфика разработки кадровой стратегии инновационного предприятия / П.И. Логвинова, И.О. Трубина // Современные научные исследования и инновации. – 2018. – №2.

3. Вашлаев А.Д. Планирование кадрового потенциала в контексте стратегии промышленного предприятия / А.Д. Вашлаев, П.А. Дроговоз // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, №12. – С. 3521.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Спорыхина С.Н. Инновационные подходы к опережающему образованию: социально-управленческий аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / С.Н. Спорыхина; Рос. гос. ин-т интеллектуал. собственности Роспатента. – М., 2001. – 22 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)