

Бондарева Людмила Юрьевна

старший преподаватель

ЧУ ВО «Московская академия предпринимательства»

г. Москва

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы актуальности развития инновационного потенциала персонала. Автор акцентирует внимание на факторах, влияющих на развитие инновационного потенциала персонала.

Ключевые слова: инновационный потенциал персонала, инновационное развитие предприятия, экономика.

В условиях жесткой конкуренции, характерной для современной экономики России, каждая организация должна искать пути усовершенствования своей деятельности. Одним из них является повышение инновационной восприимчивости и инновационного потенциала своего персонала, следовательно инновационного потенциала предприятия.

В целом под инновационным потенциалом предприятия следует понимать все его ресурсы (материальные, финансовые, кадровые, информационные, организационные и технические), которые возможно использовать для реализации инновационных процессов. Инновационный потенциал персонала связан со способностью работников вырабатывать и эффективно реализовывать как свои, так и сторонние, новые идеи и проекты.

Инновационный потенциал предприятия и персонала – это, по сути, ключевой фактор будущего успеха предприятия. Современное предприятие может достигнуть успеха в постоянно изменяющейся среде только при условии использования качественно новых методов работы с персоналом. Обеспечение возможности не только стабильной работы предприятия, а также его стратегического развития в своей основе опирается на возможность персонала предприятия быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и требованиям к их работе, быстро осваивать

смежные профессии и новые знания. В современной науке подобные характеристики персонала называют инновационным потенциалом. В свою очередь, инновационный потенциал персонала определяется его компетентностью, подготовленностью и профессионализмом. Повышение роли профессионального потенциала персонала, с точки зрения обеспечения возможности инновационного развития предприятия, определяется следующими факторами: адаптивность, непрерывное развитие, профессиональный потенциал, использование инновационных методов управления персоналом, стратегия развития персонала.

Повсеместная информатизация, цифровизация, автоматизация производства ведет к повышению требований к общему образовательному уровню персонала. С развитием технологий внедрение формализованных процедур существенно упрощается. В целом внедрение информационных технологий открывает широкие возможности для бизнеса и оказывает помощь в повышении эффективности осуществляемой деятельности.

Инновационная активность характеризует готовность к обновлению основных элементов инновационной системы – своих знаний, технологического оснащения, информационно-коммуникационных технологий и условий их эффективного использования, а также восприимчивость ко всему новому.

Важно отметить, что внедрение инновационных решений необходимо осуществлять на всех уровнях: от конкретного предприятия до глобальных технологических цепочек, поскольку в современных условиях темпы развития экономики в наибольшей степени зависят от достижений научно-технического прогресса, а их практическое воплощение значительно упрощает выполнение множества трудоемких задач, позволяет по-новому организовать труд персонала фирмы.

Использование новых способов организации труда, быстрая устареваемость знаний по различным отраслям науки в связи с ее бурным развитием и соответственно необходимых навыков, стремительная смена технологий более совершенными и т. д. требуют от современного работника высоких адаптационных способностей, необходимости расширения профиля и совмещению специальностей. Необходимым атрибутом успешного функционирования современной

организации является работа по постоянному развитию персонала и поиску новых подходов к управлению им. Работ по совершенствованию системы управления персоналом построена на принципе повышения инновационного потенциала предприятия, как условия эффективности его деятельности, в соответствии с реалиями современных условий существования предприятия с точки зрения и внешней и внутренней среды. Современные подходы к управлению персоналом можно разделить на два направления: создание инновационной атмосферы в организации в целом и реализация инноваций в кадровой работе. В любом из этих направлений отражается позиция, при которой каждого сотрудника современного предприятия, работающего над развитием инновационного потенциала, рассматривают как личность, учитывают при работе с ним его индивидуальность, с точки зрения его профессионализма и инновационного потенциала с учетом всех его возможностей. С указанных позиций одной из важных задач становится необходимость обоснования механизмов, форм и способов психосоциального раскрепощения творческого потенциала личности и обеспечения психологического комфорта для продуктивной инновационной деятельности. Инновационный потенциал персонала становится выше, чем выше потребность в новом у работников. Еще одним фактором повышения инновационного потенциала персонала является разработка инновационных форм и методов проведения профессионального обучения.

Для выстраивания стратегии развития персонала, с точки зрения повышения инновационной восприимчивости, необходимо учесть ряд факторов, определяющие ее направленность и возможность реализации. К факторам относят имеющиеся ресурсы в кадрах и резервы, инновационная активность сотрудников, фактор актуальности повышения тех или иных параметров инновационного потенциала. Стратегический план по развитию инновационного потенциала персонала организации должен включать планы по обучению, переобучению, повышению квалификации персонала, использование в обучающих программах новейших техник и технологий организации учебного процесса, планы по опережающему регулированию кадров основанному на прогнозном обосновании спроса на

персонал, его количества, квалификационных характеристик, направленность и подготовленность к необходимым видам деятельности в том числе с учетом перераспределения и возможных изменений в видах персонала, план по маркетингу персонала, возможности использования лизинга, оценку результатов инвестиций в развитие инновационного развития, важно также планировать использование новейших технологий по совершенствованию мотивации персонала, с точки зрения с точки зрения обеспечения эффективности инвестиций в инновационное развитие кадрового потенциала.

В планах формирования и реализации стратегии развития инновационного потенциала персонала предприятия необходимо отображать понимание того, что ожидается от результатов инвестиции в его развитие, важности построения мотивационной структуры в процессе инновационного развития работников предприятия. Эффективность от вложенных инвестиций рассчитывается путем соотношения между затратами и экономическими результатами. Однако в значительной степени расчет эффективности сложен и неоднозначен, поскольку прямой связи между затратами на персонал и оценке экономических результатов до сих пор не выявлено, и оценка эффективности от инвестиций имеет опосредованный характер.

Определение уровня кадрового потенциала организации является важной составляющей в процессе разработки стратегического плана по развитию и повышению кадрового потенциала предприятия. Но подобное измерение довольно сложно, поскольку в данном случае тяжело найти показатели, имеющие конкретный, измеримый характер и соответственно репрезентативность и количественную определенность практически невозможно соблюсти.

Таким образом, кадровый потенциал предприятия, грамотное посторенние процесса управления его развитием, являются важнейшими условиями инновационного его развития в современных быстро изменяющихся внешних и внутренних условиях работы. Инновационное развитие предприятия обусловлено рядом факторов, без реализации и учета которых невозможно осуществлять устойчивую, эффективную, стратегически направленную работу.

Список литературы

1. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса и инноваций / С.В. Валдайцев – М.: Финансы, 2015. – 516 с.
2. Меркушева А.А. Инновационный потенциал персонала предприятия как объект исследования / А.А. Меркушева // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2016. – №3.
3. Тарасова Т.В. Анализ структуры персонала и формирование инновационного потенциала персонала на примере АО «Бел ЗАН» / Т.В. Тарасова // Молодой ученый. – 2019. – №31 (269) – С. 66–69. EDN XCFCBJ