

Столярова Елизавета Александровна

магистрант

Макеева Анастасия Владимировна

магистрант

Сабанов Руслан Сергеевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Московский государственный
технический университет им. Н.Э. Баумана»

г. Москва

ВЛИЯНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФИЛЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в условиях стремительно меняющегося рынка и нарастающей конкуренции компании вынуждены внедрять инновационные технологии, чтобы поддерживать свою эффективность и адаптироваться к новым реалиям. Этот процесс оказывает значительное влияние на персонал, требуя от сотрудников освоения новых знаний, методов работы и навыков, которые необходимы для реализации инновационных проектов.*

***Ключевые слова:** инновационные технологии, инновационная активность, компетенции персонала, профессиональные навыки, развитие сотрудников, управление персоналом, инновационный потенциал, творческое мышление, командная работа, адаптация, отбор персонала, матрица соответствия, case-интервью, конкурентоспособность, профессиональное развитие, изменение профиля компетенции.*

Инновационные технологии и методы становятся всё более важными в современном бизнесе, побуждая организации искать новые пути для улучшения своих продуктов и услуг. В условиях динамично изменяющегося рынка и растущей конкуренции внедрение инноваций становится необходимым для успешного развития и выживания компаний. Однако внедрение инноваций оказывает

значительное влияние на профиль компетенций сотрудников, что связано с необходимостью освоения новых знаний и навыков для работы с современными технологиями, а также с изменением требований к профессиональной компетенции в условиях высокой инновационной активности. Данное исследование посвящено рассмотрению влияния роста инновационной активности предприятия на изменения в профиле компетенций сотрудников, а также выявлению ключевых тенденций и особенностей этого процесса.

Инновационная активность предприятия имеет явное влияние на изменения в компетенциях персонала. Рост уровня инноваций требует от сотрудников освоения новых навыков, знаний и умений для успешной реализации идей и проектов. Это может включать освоение новых технологий, методов работы, аналитических инструментов и других ресурсов.

Повышение инновационной активности способствует развитию у работников таких качеств, как творческое мышление, командная работа, готовность к риску и быстрая адаптация. Важно отметить, что развитие профессиональных компетенций играет ключевую роль в повышении конкурентоспособности не только отдельных сотрудников, но и всей организации в целом. В связи с этим возникает необходимость внедрения современных методов управления персоналом, позволяющих выявлять и развивать инновационный потенциал работников.

Как следствие, увеличение инновационной активности часто ведет к расширению профиля компетенций сотрудников, включая уникальные и специализированные навыки, которые позволяют эффективно работать в условиях постоянных изменений и внедрения новшеств.

Инновационные технологии представляют собой результат научных исследований и новых открытий, внедренных в производственные и управленческие процессы. Они включают в себя как технологические, так и организационные изменения, направленные на достижение конкретных экономических, социальных и иных значимых эффектов. Успешность инновационного процесса зависит от множества факторов, включая внутренние и внешние условия, доступные ресурсы, уровень подготовки персонала и стратегический подход к управлению.

Инновации представляют собой многоэтапный процесс, включающий путь от зарождения идеи до её практической реализации, на каждом этапе которого формируются определённые технические, социально-экономические и другие эффекты. Развитие инноваций обусловлено множеством факторов, среди которых состояние внешней среды (характер рынка, уровень конкуренции, государственное регулирование и др.), внутренние условия компании (финансовые возможности, техническое оснащение, используемые технологии, организационная структура и т. д.), а также особенности самого инновационного процесса как объекта управления.

Инновационные процессы охватывают все аспекты научно-технической, производственной и маркетинговой деятельности, направленные на удовлетворение рыночного спроса. Инновационная деятельность играет ключевую роль в устойчивом развитии российской экономики.

Компетенции персонала – это сочетание теоретических знаний, практических умений, личных качеств и профессиональных установок, которые обеспечивают эффективное выполнение должностных обязанностей. Их развитие происходит поэтапно: от осознания недостатка знаний до их автоматизированного использования в рабочей практике. Данный процесс является постоянным и требует активного вовлечения как со стороны сотрудников, так и со стороны работодателя.

Развитие компетенций проходит через несколько этапов, каждый из которых можно отнести к определённому уровню:

- неосознанная некомпетентность – «я даже не знаю, чего не знаю»;
- осознанная некомпетентность – «осознаю нехватку знаний и навыков»;
- осознанная компетентность – «целенаправленно учусь и совершенствуюсь»;
- неосознанная компетентность – «применяю навыки автоматически, передаю знания другим, выступая наставником, бадди или ментором».

Возникает закономерный вопрос: оправдывают ли себя инвестиции в развитие персонала, кому необходимо обучение и почему важно повышать профессиональные компетенции сотрудников?

Вложения в развитие компетенций оказывают положительное влияние как на работников, так и на организацию в целом. Сотрудники получают возможность раскрыть свой потенциал, повысить квалификацию, увеличить уровень дохода и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Для компании это означает рост продуктивности, улучшение качества продукции и услуг, формирование кадрового резерва и укрепление позиций в конкурентной среде

Можно сделать вывод о важности развития профессиональных компетенций сотрудников для успешного выполнения работы. Понимание уровней развития компетенций – неосознанной некомпетентности, осознанной некомпетентности, осознанной компетентности и неосознанной компетентности – позволяет оценить собственные знания и навыки, а также определить, какие шаги необходимо предпринять для роста профессионального уровня. Вложения в обучение и развитие персонала способны значительно повысить эффективность работы сотрудников, улучшить качество продукции и услуг, а также усилить мотивацию коллектива. Развитие профессиональных компетенций играет ключевую роль как в карьерном росте отдельных работников, так и в общем развитии компании.

Эффективность инновационной деятельности предприятий во многом определяется уровнем квалификации, креативностью и профессионализмом персонала. Это подтверждает необходимость внедрения современных подходов к управлению кадрами, ориентированных на развитие навыков, стимулирование поиска нестандартных решений и расширение возможностей сотрудников. В связи с этим внедрение инновационных методов управления персоналом становится не только актуальной, но и стратегически значимой задачей.

Изучение вопросов управления персоналом, внедрения инновационных подходов и повышения конкурентоспособности организаций активно ведется как отечественными, так и зарубежными учеными. Среди ключевых направлений зарубежных исследований можно выделить системный и стратегический

подходы. Всё чаще персонал рассматривается как важная часть человеческого капитала. Системный подход рассматривает организацию как целостную систему, состоящую из взаимосвязанных элементов. Управление персоналом в этом контексте направлено на создание сбалансированной структуры, где кадровые процессы интегрированы с другими управленческими функциями. Такой подход предполагает анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на компанию, а также учет их взаимосвязи для достижения максимальной эффективности.

Стратегический подход ориентирован на долгосрочное планирование и развитие человеческого капитала в соответствии с целями организации. Он предполагает, что управление персоналом должно быть тесно связано с общей стратегией компании, включая подбор, обучение, мотивацию и развитие сотрудников с учетом будущих потребностей бизнеса. Ключевой аспект этого подхода – формирование конкурентных преимуществ за счет эффективного использования трудовых ресурсов и создания корпоративной культуры, способствующей инновациям и повышению продуктивности.

С каждым годом все большее внимание уделяется знаниям и инновациям как основным экономическим ресурсам, способствующим устойчивому росту. Внедрение инноваций помогает повышать конкурентоспособность организации. Успех инновационного процесса в значительной степени зависит от наличия инновационного потенциала, который в первую очередь определяется человеческим капиталом – квалифицированными и мотивированными сотрудниками, способными разрабатывать и внедрять новые идеи и проекты.

Инновационный потенциал включает в себя различные ресурсы, такие как финансовые, материальные и информационные, однако наиболее ценным ресурсом является персонал, который непосредственно разрабатывает и реализует инновации. Среди важных задач управления персоналом можно выделить повышение инновационного потенциала сотрудников.

Инновационный потенциал персонала можно рассматривать как его возможности и способности, направленные на устойчивое развитие организации.

Этот потенциал определяется не только индивидуальными возможностями сотрудников, коллективный потенциал коллектива имеет не менее важную роль.

Для эффективного управления персоналом и выявления инновационного потенциала сотрудников применяются современные методы, такие как матрица соответствия и case-интервью. Матрица соответствия позволяет системно оценивать уровень подготовки кандидатов и их соответствие требованиям вакансий, что повышает точность и эффективность процесса найма. Case-интервью, в свою очередь, помогает выявить сильные стороны кандидатов в реальных условиях, не затрагивая их личные границы. Этот метод также активно применяется в онлайн-формате, что упрощает процесс оценки.

Таким образом, повышение инновационной активности предприятий требует постоянного развития персонала, адаптации к новым условиям и внедрения передовых методов управления. Формирование инновационной среды, поддержка профессионального роста сотрудников и применение современных технологий управления позволяют организациям повышать свою конкурентоспособность и достигать высоких результатов в условиях быстро меняющегося рынка.

Список литературы

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / А.П. Андруник, А.Е. Суглобов, М.Н. Руденко. – 2-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2020. – 508 с.
2. Матюгина Э.Г. К вопросу оценки инновационной активности персонала / Э.Г. Матюгина, Н.В. Емельянова, Г.С. Внуков // Вестник экономики, права и социологии. – 2020. – №2. – С. 24–28. EDN ZTLBJT
3. Сокерина С.В. Формирование активной инновационной деятельности персонала предприятия / С.В. Сокерина // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2016. – №2. – С. 96–100. EDN WGENTP
4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.]; под ред. А.А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. 498 с.

5. Управление инновационной активностью персонала с высоким творческим потенциалом / Ю.О. Шпак, С.А. Яркова, Л.Д. Якимова, Е.В. Мельникова // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7. №2. – С. 181–200. – DOI 10.18334/lm.7.2.110422. – EDN XPXWOL