

*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 организаций 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 управлочные 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 компаний.

Эффективность инновационной деятельности предприятий во многом определяется уровнем квалификации, креативностью и профessionализмом 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/lim.7.2.110422. – EDN XPXWOL