

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Евстюхина М.С.

*аспирант кафедры производственного менеджмента
МГУ им. Н.П. Огарева*

Кадровое обеспечение инновационной деятельности на российских предприятиях носит противоречивый характер: с одной стороны, заметна стойкая потребность в персонале, обладающем инновационным потенциалом; с другой, - отсутствие механизмов и практик подготовки кадров[2].

Актуальность проблемы обусловлена необходимостью формирования целостной системы обеспечения предприятий кадрами и разработки продуктивных путей развития персонала, в соответствии с предъявляемыми требованиями. Кадры для инновационной деятельности – это в первую очередь управленческие кадры. Квалифицированных исполнителей достаточно, нужно только направить их, подобрать команду исполнителей, которым поручить работу. В эффективных разработчиках, управленцах, организаторах, способных обеспечить результативность инновационной деятельности – как раз испытывается острый дефицит.

Несмотря на широко распространенное мнение, в практике инновационной деятельности на российских предприятиях наиболее слабым звеном является не столько недостаточное финансирование, сколько отсутствие у руководства навыков управления инновационным процессом.

Важно исходить из того, что процесс управления талантами не может рассматриваться в отрыве от развития и функционирования предприятия. В этом контексте не следует забывать и об имеющейся сегодня в России демографической ситуации. Количество работников уменьшается, конкурентная борьба за талантливых сотрудников возрастает, а привлечение талантов из внешней среды все более затруднено.

Исследование рынка труда показали, что кандидатов на работу с требуемыми качествами практически нет. Люди, обладающие приближенными к требуемым качествами, знаниями, навыками – успешно разрабатывают и реализуют инновационные проекты и не нуждаются в смене вида деятельности. А люди, которые находятся в поиске работы – не соответствуют требованиям идеального образа инновационного менеджера и несправимо далеки от него[1].

В связи с вышесказанным внимание менеджмента должно быть сосредоточено на создании ситуации, при которой каждый сотрудник имеет возможность проявить свои способности. Таким образом, одним из путей кадрового обеспечения управления инновационной деятельности, может являться использование в рамках корпоративной системы бизнес образования, целевой командной подготовки персонала.

Повышенное внимание необходимо уделять не только поиску высококлассных руководителей инновационной деятельностью, но и их профессионально-личностному развитию и мотивации. Подготовка управленцев, способных к инновационной деятельности, должна заключаться не только в получении формально – логических знаний, но и в формировании практического опыта, развитии личности, в том числе и духовно-нравственном. Креативный, инициативный, энергичный, ответственный и высокообразованный персонал – самый ценный актив предприятия.

Поэтому целесообразно осуществлять корпоративную подготовку инновационных менеджеров: профессиональную подготовку и переподготовку перспективных собственных сотрудников. При этом образовательный комплекс подготовки персонала должен являться основополагающим во всех направлениях деятельности предприятия. В связи с целесообразностью непрерывного инновационного развития предприятий корпоративная система профессионального образования должна охватывать все категории персонала: от рабочих и специалистов до топ-менеджеров. В нее должны входить программы опережающего непрерывного образования, созидательная и научная деятельность, программы гарантированного карьерного роста, мотивации и постоянной аттестации персонала

Известный ученый в области менеджмента Питер Друкер отмечал, что знания устаревают каждые 10 минут. То есть надо понимать, что у слушателя, выходящего из аудитории (любого учебного заведения любой страны), знания уже устарели. Поэтому учиться надо каждый день и в течение всей жизни.

При этом целесообразно применять опережающую и непрерывную подготовку кадров для инновационной деятельности в рамках корпоративной системы профессионального образования персонала.

Опережающую и непрерывную подготовку кадров для инновационной деятельности можно определить, как совокупность процессов обучения на различных стадиях жизни и деятельности человека, реализуемых в различных социальных институтах: школьное образование, дополнительное школьное образование, высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование, в том числе корпоративная система профессионального образования, которые взаимосвязано, последовательно и целенаправленно решают задачи формирования необходимых интеллектуальных, личностных и духовно-нравственных качеств, социально-технологических компетенций с учетом актуальных и перспективных потребностей в инновационной деятельности.

Задачами корпоративной системы профессионального образования являются[3]:

1. Опережающая непрерывная подготовка кадров в условиях инновационного развития;
2. Отбор и подготовка управленцев, способных к созидательной деятельности, обеспечивающей долгосрочное и динамичное развитие

предприятия в условиях модернизации страны и жесткой конкурентной борьбы, с использованием:

- Эффективных и результативных форм, методов, современных технологий обучения;

- Личностных качеств и практического опыта руководителей, преподавателей;

3. Формирование высокого уровня профессионализма, креативности, управленческих навыков, практического опыта, духовно-нравственного развития, патриотизма, эмоционально-волевой и стрессовой устойчивости;

4. Формирование высокопрофессиональных, высоконравственных и ответственных управленцев:

- имеющих способности для развития инновационных технологий;

- имеющих потенциал для эффективного и результативного карьерного роста;

- способных эффективно действовать в сложных социальных, производственных ситуациях и прогнозировать последствия принимаемых решений.

Здесь возникает важнейший вопрос – что же ждет от предприятия талантливый работник, обладающий инновационным потенциалом?

Ожидания таланта в большинстве случаев можно охарактеризовать следующими основными направлениями[3]:

- возможность постоянного личного роста;

- возможность выбора;

- осмысленность действий и их результата;

- возможность поддержать чувство собственного достоинства;

- признание индивидуальности каждого сотрудника;

- непринужденность в отношениях, отсутствие жесткой иерархии.

Способность менеджмента предприятия учесть эти обстоятельства и создать соответствующие условия для талантливых сотрудников определяют возможность предприятия по их привлечению и по созданию для них возможностей для проявления и развития их инновационного потенциала. Это, в конечном счете, позволяет предприятию через механизмы управления потенциалом персонала развивать свой инновационный потенциал.

Перечислим методы и пути формирования требуемых личностных качеств:

- Инновационность мышления (генератор эффективных идей):

- Организационно-административные способности:

- Амбициозность целей:

- Трудолюбие:

- Стрессоустойчивость. Целесообразно формировать в процессе преодоления трудностей при обучении, с использованием воспитательных мероприятий. Трудности должны возрастать по мере адаптации к ним обучающихся. Это связано с тем, что личностные качества могут формироваться как путем многократных повторений (для этого надо много времени и большое количество повторений), так и путем быстрого изменения

в стрессе, в период психического напряжения. Для этого не требуются многократные повторения, эффект может быть и при одной ситуации, но психика должна быть максимально открыта для изменений.

- Внутренняя активность. Активность в значительной степени детерминирована генетически. Люди разные по активности. Наиболее раннее разделение активности по типам (внутренняя и внешняя активность) это выделения экстра и интровертов. Поэтому могут быть активными люди экстра и интро-типа. В последнее время, по мере роста степени наукоемкости производства, растет потребность в лицах с активностью во внутрь (интроверты). Это выраженные предметники, которые при благоприятных внешних условиях способны обеспечить активное развитие производства. Интровертная активность, выгодная предприятию, проявляется, прежде всего, в процессе обучения в Учебном центре через развитие познания, лидерства. Создаются условия, чтобы сам обучающийся хотел проявить свою активность. Активность поощряется разнообразно. Обучающимся предоставляется возможность по-разному использовать самоподготовку, свое рабочее время, Создаются условия для занятия искусством, спортом и др. Активность на уровне выполнения распорядка дня и требований учебного заведения. Наряду с этим у обучающихся не должно быть выбора по поводу проявления низкой или умеренной активности. Низкая активность исключается самим распорядком дня, необходимостью постоянно что-то делать. Активность становится востребованной на уровне автоматизма, так она и закрепляется. Чрезмерная активность должна компенсироваться, трансформироваться в отличие, лидерство. Коррекция данных показателей достигается через мониторинг и принятие соответствующих корректирующих воздействий. Для лиц с чрезмерно развитой активностью даются задания, связанные с проявлением таких качеств как точность, терпение, выдержка (стрельба, шахматы, шашки, интеллектуальные тесты и др.). И эти мероприятия они должны выбирать самостоятельно. Создать ситуации такого выбора – творческая педагогическая задача.

- Внутренняя потребность в непрерывном развитии. Развитие обеспечивается как системой обучения, талантливыми преподавателями, увлеченными своим предметом, так и воспитательными и учебными воздействиями. В частности:

1. Осознание и пропаганда одного из основных законов предприятия – власть принадлежит не тому, у кого акции, а кто больше знает – даст не меньший эффект, нежели хороший преподаватель. И проявления этого закона должно демонстрироваться наглядно – на примере тех лиц, которые достигли благодаря своему профессионализму, результатов, знаниям многого.

2. Результаты успеваемости заносятся в зачетную книжку, в «Паспорт работника». Достижения каждого курсанта оцениваются как в учебном журнале, так и путем экспертных оценок – социометрии, опроса мнения преподавателей.

3. Привлечение ученых, курсантов для научных исследований: инновационных, технологических, психологических, маркетинговых и др., проведение дополнительных занятий по предметам обучения и др. должны способствовать развитию.

Для развития важно создавать соответствующие условия следующего типа:

- можно заниматься в личное время;
- можно вставать раньше других и заниматься;
- можно заказывать дополнительные книги и др.

Таким образом, примерная комплексная программа подготовки кадров для инновационной деятельности предприятия может включать в себя следующие направления, которые представим в таблице 1:

Таблица 1 - Основные направления программы подготовки кадров для инновационной деятельности

1. Развитие творческих способностей:	<ul style="list-style-type: none"> - Практические занятия по дизайну и рекламе; - Развитие творческих способностей личности средствами театральной педагогики; - Поиск и анализ успешных креативных прецедентов; - Разработка и воплощение индивидуальной творческой работы (например, оформление территории, помещения);
2. Развитие личностных навыков:	<ul style="list-style-type: none"> - Имидж личности; - Бизнес-этикет и корпоративная культура; - Командообразование и формирование стрессоустойчивости; - Управление конфликтами в инновационном проекте;
3. Система нормативного регулирования:	<ul style="list-style-type: none"> - Методология проведения креативного совещания; - Система мотивации; - Система карьерного роста; - Система комитетов; - Система электронного документооборота; - Мастерство письменных коммуникаций; - Подготовка и проведение презентации;
4. Научные основы бизнеса и	- Инновационный менеджмент;

менеджмента:	<ul style="list-style-type: none"> - Управления человеческими ресурсами; - Стратегический менеджмент; - Проектное управление; - Организация персонала и ресурсное управление; - Национальная система управления инновациями; - Стратегический маркетинг: - Маркетинговые исследования; - Анализ и прогнозирование рынка, использование поисковых систем; - Брендинг;
5. Менеджмент обеспечения деятельности:	<ul style="list-style-type: none"> - Управленческие финансы и экономика; - Компьютерные технологии в инновационной деятельности; - Правовое поле инновационной деятельности;
6. Профессиональное развитие – технические знания и навыки:	<p>В зависимости от направления инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Химия; - Физика; - Технология; - Техника и оборудование; - Автоматизация;

А так же стажировка на зарубежных предприятиях и зарубежные командировки, участие в выставках, семинарах, конференциях, разработка и реализация учебной версии инновационного проекта на предприятии совместно с ведущими учеными.

Функционирование корпоративной системы профессионального образования для инновационной деятельности должно базироваться на следующих методологических принципах:

1. модульная схема построения системы и образовательных программ;
2. непрерывное обновление учебного процесса, отображающее изменение ситуации на рынке с появлением новых технологий;
3. формирование устойчивых навыков практической реализации инновационных проектов;

Результатом активного обучения должны являться новые проекты, компетентные управленческие решения и, несомненно, корпоративная идеология, без которой сегодня не может существовать ни одно развивающееся предприятие

Освещенные научно-практические рекомендации путей развития и методов повышения результативности кадрового обеспечения с использованием корпоративной системы профессионального образования позволяет реализовать результативную и эффективную инновационную деятельность производственных предприятий.

Библиографический список:

1. Куркина Н.Р., Евстюхина М.С. Формирование кадрового потенциала машиностроительного предприятия в условиях инновационного развития/ Н.Р. Куркина, М.С. Евстюхина // Регионология. – 2013. – №1. – С. 56-60
2. Сергеев А.М. Управление талантами как фактор формирования инновационного потенциала организации // Российское предпринимательство. — 2011. — № 10 Вып. 2 (194). — с. 17-22. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/13920/>
3. Тарасенко О.С., Маматов А.В. Корпоративная система профессионального образования в кадровом обеспечении управления инновационной деятельностью // АНО ДПО Школа Менеджмент Бирюч, БелГУ – 2011. – 14 с.