


Роль персонала в развитии инновационных процессов предприятия

Виктор Г. Лутченко	²	180@vniivega.ru	 0000-0001-7626-9725
Александр И. Хорев	¹	al.khorev@gmail.com	 0000-0002-8438-0607
Лариса О. Житинская	¹	lorazh@rambler.ru	 0000-0002-8852-9800
Николай М. Паршин	³	nmparshin@ya.ru	 0000-0002-0158-6483
Сергей В. Ионов	⁴	cadet-1966@mail.com	

1 Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

2 АО ВНИИ «Вега», Московский проспект 7Б, г. Воронеж, 394026, Россия

3 Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84, Воронеж, Россия

4 АО «Научно-исследовательский институт систем связи и управления», Старокалужское ш, д.58, г. Москва, 117630, Россия

Аннотация. В статье рассматривается роль персонала в развитии инновационных процессов. Выделяют следующие признаки инновационного потенциала работников: креативность, инициативность, энергичность, изобретательность, настойчивость. Человеческие ресурсы, которыми располагает предприятие определяют характер и эффективность проведения инновационных процессов. Важнейший ресурс предприятия – это интеллектуальный капитал, а не материальные ресурсы. В отличие от обычных активов человеческие ресурсы как интеллектуальный капитал в значительной степени не видимы и поэтому не находят отражения в бухгалтерском балансе. Организационная культура предприятия способная привлечь и удержать инновационных работников должна соответствовать определенным условиям. Фактор человеческих ресурсов – наиважнейший фактор, связанный с поиском, наймом, обучением, оценкой эффективности сотрудников, их аттестацией и определением компетенции и мотивации является определяющим для становления инновационного развития предприятия. Политический фактор – определяется стилем руководства, характером принимаемых решений, степенью контроля распоряжений, методами наказаний и поощрений. Символический фактор – связан со способом формирования культуры, командной работы, используемых существующих ценностей. В работе используется четырехфакторная модель, разработанная Болмэном и Дилом, для обеспечения предприятия персоналом, способным к генерированию идей и внедрению инноваций. Взаимодействие всех сегментов инновационного процесса на предприятии базируется, в первую очередь, на личном общении и генерации идей отдельными работниками, что находит поддержку со стороны руководства предприятия. В связи с этим кадровая составляющая инновационного процесса в настоящее время становится ключевой для развития не только анализируемого дочернего предприятия, но и всей российской экономики.

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, инновационные процессы, интеллектуальный капитал, предприятие

The role of personnel in the development of innovative processes of the enterprise

Viktor G. Lutchenko	²	180@vniivega.ru	 0000-0001-7626-9725
Aleksandr I. Khorev	¹	al.khorev@gmail.com	 0000-0002-8438-0607
Larisa O. Zhitinskaya	¹	lorazh@rambler.ru	 0000-0002-8852-9800
Nikolay M. Parshin	³	nmparshin@ya.ru	 0000-0002-0158-6483
Sergej V. Ionov	⁴	cadet-1966@mail.com	

1 Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

2 JSC Vega, Moscow Avenue, 7B, Voronezh, 394026, Russia

3 Voronezh State Technical University, 20 let Oktyabrya st., 84, Voronezh, Russia

4 Joint-Stock Company «Research Institute of Communication and Control Systems», Starokaluzhskoe sh., 58, Moscow, 117630, Russia

Abstract. The article examines the role of personnel in the development of innovative processes. The following signs of the innovative potential of employees are distinguished: creativity, initiative, energy, ingenuity, persistence. Human resources at the disposal of an enterprise determine the nature and effectiveness of innovation processes. The most important resource of an enterprise is intellectual capital, not material resources. Unlike conventional assets, human resources as intellectual capital are largely invisible and therefore not reflected in the balance sheet. The organizational culture of an enterprise capable of attracting and retaining innovative workers must meet certain conditions. The factor of human resources is the most important factor associated with the search, recruitment, training, assessment of the effectiveness of employees, their certification and determination of competence and motivation is decisive for the formation of innovative development of the enterprise. The political factor is determined by the style of leadership, the nature of decisions made, the degree of control over orders, methods of punishment and rewards. Symbolic factor - associated with the way of forming a culture, teamwork, used existing values. The paper uses the four-factor model developed by Bolman and Deal to provide an enterprise with a workforce capable of generating ideas and innovating. The interaction of all segments of the innovation process at the enterprise is based, first of all, on personal communication and the generation of ideas by individual employees, which is supported by the enterprise management. In this regard, the personnel component of the innovation process is currently becoming key for the development of not only the analyzed subsidiary, but the entire Russian economy.

Keywords: personnel, human resources, innovation processes, intellectual capital, company

Для цитирования

Лутченко В.Г., Хорев А.И., Житинская Л.О., Паршин Н.М., Ионов С.В.
Роль персонала в развитии инновационных процессов
предприятия // Вестник ВГУИТ. 2020. Т. 82. № 4. С. 292–296.
doi:10.20914/2310-1202-2020-4-292-296

For citation

Lutchenko V.G., Khorev A.I., Zhitinskaya L.O., Parshin N.M., Ionov S.V.
The role of personnel in the development of innovative processes of
the enterprise. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2020. vol. 82. no. 4.
pp. 292–296. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2020-4-292-296

This is an open access article distributed under the terms of the
Creative Commons Attribution 4.0 International License

Введение

Как на Западе, так и в России издается очень много работ на тему управления человеческими ресурсами вообще и в частности в процессе инновационного развития организаций. К сожалению, в этих работах содержится мало практических рекомендаций о том, как научить персонал генерировать идеи, превращать их в инновации и что для этого нужно делать руководству предприятия. Это очень актуально для анализируемого реального дочернего предприятия, входящего в интегрируемую структуру, поскольку главной его задачей является обеспечение долгосрочных конкурентных преимуществ [1].

Бессмысленно рассчитывать на успех в реализации инновационного процесса, если у предприятия нет опытных менеджеров и достаточного количества специалистов, обладающих необходимыми знаниями, опытом умением и интеллектуальным капиталом. Сегодня уже всем ясно, что важнейший ресурс предприятия – это интеллектуальный капитал, а не материальные ресурсы в виде станков, оборудования и помещений, хотя это тоже важно [7]. Исходя из интегрированного взгляда на предприятие, имея в виду модель Мак-Кинси 7S, на первое место из всех ее составляющих обычно ставят персонал, поскольку от него зависит все остальное в этой модели: и структура, и культура, и стратегия.

В корпорации 3М выявили признаки инновационного потенциала работников [2]. Изобретатели проявили качества, которые в последствии стали основным критерием для приема на работу, а именно:

- креативны постоянно задают вопросы, любят находить решения, исследовать новые сферы;
- обладают обширными интересами стремятся к новым знаниям, любят обсуждать идеи с другими, имеют хобби, разносторонне развиты;
- решают проблемы используют экспериментальный метод «сначала делай, потом объясняй», не боятся ошибок, применяют различные подходы для решения проблем, готовы к неожиданным решениям;
- инициативны и энергичны проявляют инициативу, активны, ориентированы на результат, с энтузиазмом делают свое дело;
- соблюдают строгую трудовую этику преданы делу, работают циклично, имеют гибкий, неструктурированный стиль работы, настойчивы;
- изобретательны готовы объединяться и взаимодействовать с другими для получения информации и решения проблем, способны достигать результата с помощью других людей.

Но эти критерии, скорее всего, должны контролировать отделы кадров при приеме на работу специалистов. Возникает вопрос: «А как выработать такие качества у имеющихся на предприятии работников?». В качестве примера приведем методику развития базы знаний и увеличения интеллектуального капитала одной из западных компаний [3]:

1. На работу принимают только специалистов с подходящими навыками, энергичной инициативностью, собственным мнением, желанием учиться и способных вписаться в атмосферу и культуру компании.
2. Компания обучает работников по специальным программам на протяжении всей карьеры.
3. Работникам предлагают интересные и сложные задания, позволяющие полностью раскрыть творческий потенциал.
4. Широко применяется ротация работ, перевод на новые должности для приобретения новых навыков, участия в работе других подразделений.
5. Руководство старается создать доброжелательную и творческую атмосферу.

В большинстве западных компаний работают профессиональные «охотники за головами», в чьи обязанности входит изучение биографии и резюме претендентов, проведение собеседований и составление списков самых перспективных кандидатов. Руководство таких компаний убеждено, что вознаграждением таким «охотникам» никогда не будет чрезмерным, поскольку с лихвой окупается в работе предприятия в перспективе [3].

Фактически именно человеческие ресурсы, которыми располагает предприятие определяют характер и эффективность проведения инновационных процессов [8]. В отличие от обычных активов человеческие ресурсы как интеллектуальный капитал в значительной степени не видимы и поэтому не находят отражения в бухгалтерском балансе. Организационная культура предприятия способная привлечь и удержать инновационных работников должна соответствовать следующим условиям [4]:

- относительная независимость работника от непосредственного руководителя;
- поддержка рискованных действий со стороны руководства;
- поощрение разнообразных экспертных оценок;
- признание заслуг работников со стороны руководства;
- система вознаграждений;
- создание инновационного климата подразделений.

Для решения проблем обеспечения дочернего предприятия персоналом, способным к генерированию идей и внедрению инноваций воспользуемся четырехфакторной моделью, разработанной Болмэном и Дилом. В модель входят следующие факторы: структурный, ресурсный, политический, символический [5].

Структурный фактор связан с необходимостью формирования команды единомышленников, что должно быть закреплено в организационной структуре, ее корректировке при необходимости, формировании способов максимального распространения информации внутри предприятия. Все это необходимо реализовывать путем проведения совещаний, корректировок, выпуском приказов и распоряжений [10]. Быть сотрудником приобщенным к команде, группе, активно в них участвовать, очень важно для зарождения у него идей и создания инноваций.

Фактор человеческих ресурсов – наиважнейший фактор, связанный с поиском, наймом, обучением, оценкой эффективности сотрудников, их аттестацией и определением компетенции и мотивации является определяющим для становления инновационного развития предприятия [6]. Решение этого вопроса требует больше активности от руководителей подразделения предприятия. Они должны формулировать научно-технические проблемы, которые необходимо решать для улучшения продукции и решения будущих неотложных задач. Персонал должен чувствовать постоянную управляющую роль руководства в решении инновационных проблем, стоящих перед подразделением.

Политический фактор – определяется стилем руководства, характером принимаемых решений, степенью контроля распоряжений, методами наказаний и поощрений. Поскольку на анализируемом дочернем предприятии не удалось до конца избавиться от так называемого «ленивого» отношения части сотрудников к работе, руководство эпизодически вынуждено прибегать к авторитарным методам управления.

Символический фактор – связан со способом формирования культуры, командной работы, используемых существующих ценностей.

К сожалению, этому фактору на предприятиях России уделяется очень мало внимания. На Западе во многих случаях самым ценным ресурсом предприятий является его самобытная корпоративная культура. В эпоху глобализации корпоративная культура становится пятой основой менеджмента наряду с трудом, сырьем, капиталом и информацией [9].

Анализируемое предприятие возможно будет готово к реализации этого фактора, но не раньше, чем через 2–3 года, поскольку культура состоит из общих ценностей, этических норм,

убеждений, традиций, рабочих процедур, трудовой атмосферы, то есть всего того, что требует для внедрения достаточно длительного времени.

Тем не менее в программе инновационного развития и стратегии развития бизнеса анализируемого дочернего предприятия заложены следующие направления развития персонала с учетом упомянутой четырехфакторной модели [11–15]:

1. Разработка механизма вовлечения персонала в инновационную деятельность.
2. Разработка механизма привлечения и удержания на предприятии талантливых молодых специалистов.
3. Разработка научной базы по диссертационным работам технического и экономического профиля.
4. Разработка программ взаимодействия с ВУЗами по подготовке и переподготовке кадров, а также по совместным разработкам.
5. Разработка положения о мотивации персонала за участие в инновационной работе.
6. Разработка программы по обучению, повышению квалификации персонала;
7. Ротация кадров с другими дочерними предприятиями интегрированной структуры.

Для генерации инновационных идей на предприятии рассматривается возможность внедрения перспективных принципов, которые в дальнейшем могут использоваться в случае создания условий для их реализации. К их числу относятся:

- поддержание со стороны руководства предприятия неподдельного интереса к инновациям персонала всеми возможными способами не исключая условий для творческой непринужденной работы;

- создание разделяемой всем персоналом гибкой корпоративной культуры, открытой для знаний и инноваций;

- составление руководителями подразделений регулярных отчетов о творческом состоянии их специалистов с предложениями об их мотивации, продвижении по службе, решении их проблем.

Подводя итоги о роли персонала в развитии инновационных процессов необходимо отметить, что взаимодействие всех сегментов инновационного процесса на анализируемом дочернем предприятии базируется, в первую очередь, на личном общении и генерации идей отдельными работниками, что находит поддержку со стороны руководства предприятия. В связи с этим кадровая составляющая инновационного процесса в настоящее время становится ключевой для развития не только анализируемого дочернего предприятия, но и всей российской экономики.


Литература

- 1 Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М.: «Альпина-Букс», 2005.
- 2 Раупов К.С. Исследование деятельности пищевой индустрии развитых стран по выявлению инструментов создания конкурентных преимуществ // Вестник НГУЭУ. 2018. № 1. С. 254-264.
- 3 Томпсон-мл. А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа; 12е издание: пер. с англ. М.: Вильямс, 2009.
- 4 Нестеренко Н.Ю., Крылова Ю.В. Ключевые задачи управления персоналом инновационной компании // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2014. № 2014-2037.
- 5 Болмэн Л.Д., Дил Т.Е. Рефрейминг организации: артистизм, выбор и лидерство; пер. с англ. СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. 2005.
- 6 Бекле С.Ф. Человеческий фактор в системе управления инновационными процессами. М., 2002.
- 7 Akhmetshin E.M. et al. Internal control system in enterprise management: Analysis and interaction matrices. 2018.
- 8 Колосов А. Е. Человеческий капитал как основа инновационной активности предприятий // Экономическое развитие России: проблемы и перспективы: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Иваново: Научная мысль, 2011. С. 264.
- 9 Трусова С.А. Особенности инновационного маркетинга на предприятии // Информационные технологии, энергетика и экономика (экономика и менеджмент): сб. тр. 9 Междунар. науч.-техн. конф. студентов и аспирантов: в 3 т. Смоленск: Универсум, 2012. Т. 3. С. 370.
- 10 Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. Москва: Экономика, 1989. 167 с.
- 11 Никулина О.В. Маркетинг инновационного развития предприятия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 10. С. 50-55.
- 12 Mironova M.D. et al. Features of innovative personnel management of service companies in the period of implementation of organizational changes // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. 2017. V. 12. №. 5. P. 793-802.
- 13 Akhmetshin E.M. et al. Innovation process and control function in management. 2018.
- 14 Tolstykh T., Gamidullaeva L., Shmeleva N. Elaboration of a mechanism for sustainable enterprise development in innovation ecosystems // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. 2020. V. 6. № 4. P. 95.
- 15 Drobayzko S. et al. Innovative entrepreneurship models in the management system of enterprise competitiveness // Journal of Entrepreneurship Education. 2019. V. 22. № 4. P. 1-6.

References

- 1 Porter M. Competitive advantage. How to achieve a high result and ensure its sustainability. Moscow, "Alpina-Books", 2005. (in Russian).
- 2 Raupov K.S. Research of the food industry in developed countries to identify tools for creating competitive advantages. Vestnik NSUEM. 2018. no. 1. pp. 254-264. (in Russian).
- 3 Thompson Jr. A.A., Strickland III A.J. Strategic management. Concepts and situations for analysis; 12th edition: per. from English. Moscow, Williams, 2009. (in Russian).
- 4 Nesterenko N.Yu., Krylova Yu.V. Key tasks of personnel management of an innovative company. Regional economy and management: electronic scientific journal. 2014. no. 2014-2037. (in Russian).
- 5 Bolman L.D., Deal T.E. Reframing the Organization: Artistry, Choice and Leadership; per. from English. St. Petersburg, Stockholm School of Economics in St. Petersburg. 2005. (in Russian).
- 6 Beckle S.F. The human factor in the management system of innovative processes. Moscow, 2002. (in Russian).
- 7 Akhmetshin E.M. et al. Internal control system in enterprise management: Analysis and interaction matrices. 2018.
- 8 Kolosov A.E. Human capital as the basis for innovative activity of enterprises. Economic development of Russia: problems and prospects: materials of the All-Russian. scientific-practical conf. Ivanovo: Scientific Thought, 2011. pp. 264. (in Russian).
- 9 Trusova S.A. Features of innovative marketing at the enterprise. Information technologies, energy and economics (economics and management): collection of articles. tr. 9 Int. scientific and technical conf. students and postgraduates: in 3 volumes. Smolensk, Universum, 2012. vol. 3. pp. 370. (in Russian).
- 10 Vodachek L., Vodachkova O. Strategy of innovation management at the enterprise. Moscow: Economics, 1989. 167 p. (in Russian).
- 11 Nikulina O.V. Marketing of innovative development of an enterprise. National interests: priorities and security. 2010. no. 10. pp. 50-55. (in Russian).
- 12 Mironova M.D. et al. Features of innovative personnel management of service companies in the period of implementation of organizational changes. Eurasian Journal of Analytical Chemistry. 2017. vol. 12. no. 5. pp. 793-802.
- 13 Akhmetshin E.M. et al. Innovation process and control function in management. 2018.
- 14 Tolstykh T., Gamidullaeva L., Shmeleva N. Elaboration of a mechanism for sustainable enterprise development in innovation ecosystems. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. 2020. vol. 6. no. 4. pp. 95.
- 15 Drobayzko S. et al. Innovative entrepreneurship models in the management system of enterprise competitiveness. Journal of Entrepreneurship Education. 2019. vol. 22. no. 4. pp. 1-6.


Сведения об авторах

Виктор Г. Лутченко к.т.н., заместитель начальника отдела системного анализа, АО ВНИИ «Вега», Московский пр-т 7Б, г. Воронеж, 394026, Россия, 180@vniivega.ru
 <https://orcid.org/0000-0001-7626-9725>


Information about authors

Viktor G. Lutchenko Cand. Sci. (Engin.), deputy head of system analysis, JSC VSRI Vega, Moscow Avenue, 7-B, Voronezh, 394036, Russia, 180@vniivega.ru
 <https://orcid.org/0000-0001-7626-9725>


Александр И. Хорев д.э.н., профессор, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, al.khorev@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8438-0607>

Лариса О. Житинская соискатель, кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, lorazh@rambler.ru


 <https://orcid.org/0000-0002-8852-9800>

Николай М. Паршин д.э.н., профессор, кафедра цифровой и отраслевой экономики, Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84, Воронеж, Россия, nmparshin@ya.ru


 <https://orcid.org/0000-0002-0158-6483>

Сергей В. Ионов д.в.н. профессор, заместитель генерального директора, АО «Научно-исследовательский институт систем связи и управления», Старокалужское ш, д.58, г. Москва, 117630, Россия, cadet-1966@mail.com

Aleksandr I. Khorev Dr. Sci. (Econ.), professor, economic security and financial monitoring department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, al.khorev@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8438-0607>

Larisa O. Zhitinskaya applicant, economic security and financial monitoring department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, lorazh@rambler.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-8852-9800>

Nikolay M. Parshin Dr. Sci. (Econ.), professor, digital and sectoral economy department, Voronezh State Technical University, 20 let Oktyabrya st., 84, Voronezh, Russia, nmparshin@ya.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-0158-6483>

Sergej V. Ionov Dr. Sci. (Milit.), professor, Deputy General Director, Joint-Stock Company «Research Institute of Communication and Control Systems», Starokaluzhskoe sh., 58, Moscow, 117630, Russia, cadet-1966@mail.com

Вклад авторов

Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution

All authors are equally involved in the writing of the manuscript and are responsible for plagiarism

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила 15/10/2020	После редакции 29/10/2020	Принята в печать 14/11/2020
Received 15/10/2020	Accepted in revised 29/10/2020	Accepted 14/11/2020