

Формирование и развитие инновационного потенциала работников предприятия

Елена А. Кипервар,¹ kipervar@list.ru
Лидия В. Трункина¹ tmb3101@mail.ru

¹кафедра экономики и организации труда, Омский государственный технический университет, пр. Мира 11, Омск, 644055, Россия

Реферат. Современное развитие экономики возможно на основе повышения эффективности деятельности предприятий, которое базируется на рациональном использовании трудового потенциала работников. В современных исследованиях сформулировано и обогатено понятие трудового потенциала, однако остаётся много нерешённых теоретических и методологических аспектов, связанных с изучением данного понятия и его составляющих, поскольку они возникают в связи с изменениями в экономике, современными требованиями к предприятиям в период их инновационного развития. Инновационная деятельность предприятий должна основываться на использовании высококвалифицированного, высокоинтеллектуального, высокопроизводительного персонала, способного генерировать, развивать, применять новые идеи, технологии, продукты. Требования внешней среды стимулируют предприятия к формированию персонала, заинтересованного в результатах работы предприятия, позитивно воспринимающего и генерирующего инновации. Особое внимание необходимо уделять формированию и развитию инновационного потенциала работников как составной части трудового потенциала, его планированию, что найдёт своё отражение в повышении эффективности труда персонала и эффективности деятельности предприятий. Необходимо дальнейшее развитие подходов к формированию и развитию потенциала работников в привязке к инновационной составляющей трудового потенциала, направленной на повышение конкурентоспособности предприятий. Результаты исследования, изложенного в данной статье, направлены на углубление и расширение теоретических основ в этой области. Авторами обоснована необходимость развития инновационного потенциала с учётом структуры мотивации работников и уровня их притязаний, профессионального, интеллектуального уровня, а также реализации их инновационного потенциала. Обоснована необходимость его корректировки, а также придание планирование в направлении определения приемлемых, нормативных величин инновационного потенциала каждой категории работников, определения отклонений фактических значений от нормативных с последующей выработкой мероприятий по устранению таких отклонений и описаны механизмы их реализации. В заключении подчёркивается, что в период модернизации производства, отвечающего уровню развития научно-технического прогресса, необходимо обеспечить повышение уровня инновационного потенциала работников, с учётом интенсивности обновления производства.

Ключевые слова: инновационное развитие предприятия, инновационный потенциал работников, трудовой потенциал работников, формирование, развитие, эффективность труда

The formation and development of innovative potential of the company's employees

Elena A. Kipervar,¹ kipervar@list.ru
Lydia V. Trunkina¹ tmb3101@mail.ru

¹economics and organization of labor department, Omsk State Technical University, Mira Av. 11, Omsk, 644055, Russia

Summary. Modern economic development is possible on the basis of increase of efficiency of activity of enterprises, which is based on the rational use of the labor potential of employees. The current research is formulated and enriched the concept of labor potential, but there are still many unresolved theoretical and methodologically aspects related to the study of labor potential and its components, as they arise in connection with changes in the economy, the modern requirements to enterprises in the period of their innovative development. Innovative activities of enterprises should be based on the use of highly skilled, highly intelligent, high-performance staff able to generate, develop, apply new ideas, technologies and products. The requirements of the environment to stimulate enterprise in the formation of personnel, concerned in the results of the enterprise, upbeat and generating innovation. Particular attention should be given to the formation and development of innovative potential of employees as part of the labor potential, its planning, that will be reflected in improving the efficiency of the personnel and the efficiency of enterprises. It is necessary to further develop approaches to the formation and development of the capacity of workers in relation to the innovation component of labor potential, aimed at improving the competitiveness of enterprises. Results of the research outlined in this paper are aimed at deepening and broadening of theoretical bases in this area. The authors of the necessity of innovative development based on employee motivation structure and the level of their claims, professional, intellectual level, as well as realize their innovative potential. The necessity of its correction and give you strength-of planning in the direction of determining acceptable and normative values of the innovative potential of each category of workers, determination of deviations of actual values from the standard followed by the elaboration of measures to eliminate such deviations and described the mechanisms of their implementation. In conclusion emphasizes that in the period of modernization of production, corresponding to the level of development of scientific and technological progress, the need to ensure improvement of the innovative potential of employees, taking into account the intensity of the renovation of production.

Keywords: innovative development of the enterprise, innovation potential of employees, labor potential of employees, the formation, development

Для цитирования

Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Формирование и развитие инновационного потенциала работников предприятия // Вестник ВГУИТ. 2016. № 2. С. 361–365. doi:10.20914/2310-1202-2016-2-361-365

For citation

Kipervar E. A., Trunkina L. V. The formation and development of innovative potential of the company's employees. *Vestnik VSUET* [Proceedings of VSUET]. 2016. no. 2 pp. 361–365. (in Russ.). doi:10.20914/2310-1202-2016-2-361-365

Введение

В развитии инновационной экономики основополагающая роль принадлежит человеку и его трудовой деятельности, особенно в период модернизации экономики, когда рост эффективности производства, конкурентоспособности предприятий обусловлены повышением эффективности труда. Социально-трудовая сфера выступает областью исследования, практических решений и действий на всех уровнях хозяйствования для сбалансированного повышения эффективности труда и развития трудового потенциала работников на основе повышения их инновационного потенциала (ИП). Возникающие при этом совокупные знания, умения, навыки, возможности, способности, личностные характеристики работников, готовность воспринимать, внедрять новое, что определяется инновациями, можно рассматривать как ИП, конечной целью выявления и развития которого является экономический рост. В его основе лежит развитие инновационной активности предприятия за счёт факторов, зависящих от персонала и их трудовой деятельности.

Персонал является основой генерации новых идей, предложений, а также определяющим фактором их внедрения в производство. Инновационное развитие предприятий во многом определяется способностями работников к выработке новых идей, их инновационной активностью, а также восприятием и внедрением инновационных идей на рабочих местах.

Инновационный потенциал персонала предприятия рассматривается как возможность работников к восприятию новой информации, стремление совершенствовать общие и профессиональные знания, способность генерировать новые конкурентоспособные идеи, находить решения в нестандартных ситуациях, разработка подходов и методов решения новых и традиционных задач, использование знаний для реализации идей и новшеств [1–2].

ИП работников можно рассматривать как совокупность знаний, умений, способностей, возможностей, их личных характеристик, которые способствуют реализации задач, связанных с инновационными преобразованиями, направленными на повышение эффективности деятельности предприятия [3].

Цель работы заключается в исследовании основных характеристик инновационного потенциала и определении направлений его формирования, развития на предприятии в современных

условиях. Для достижения поставленной цели в статье сформулированы следующие задачи:

- конкретизация понимания категории «инновационного потенциала» с определением направлений его формирования и развития;
- изучение основ планирования и формирования инновационного потенциала;
- определение критериев эффективности функционирования системы формирования кадрового резерва.

Научная новизна исследования в статье состоит в подходе к исследованию формирования и развития ИП, корректировке его структуры и придании планомерного характера. Предложено использовать при анализе трудового вклада работника степень использования его ИП. Выявлена необходимость планирования должностного продвижения работника, с учётом структуры мотивации и уровня притязаний работника, профессионального, интеллектуального уровня, а также реализации его ИП.

Вопросы реализации трудового потенциала работников в инновационной сфере рассматривались в работах Б. М. Генкина, Т. И. Заславской, А. И. Кравченко, В. В. Радаева, Л. Л. Рыбаковского, В. Ф. Потуданская, С. В. Пименов, Е. В. Родионова, Р. Н. Федосова и др.

При многообразии научных работ по данной проблематике следует отметить, что в современной российской научной литературе отсутствуют комплексные исследования, направленные на рассмотрение вопросов формирования и развития ИП работников [4–6].

В структуре ИП работников можно выделить творческую составляющую, включающую элементы, обусловленные человеческими задатками, знаниями, умениями, способностями, а также элементами, которые можно корректировать (структура мотивов, личностные качества). Повышение ИП отдельного работника и всего предприятия может реализовываться через формирование, развитие и коррекцию мотивационного и личностного аспекта ИП.

Формирование ИП персонала предприятия основывается на его планировании, которое включает оценку персонала по профессионально-должностным, возрастным, образовательным, инновационным критериям.

Уровень ИП руководителей и специалистов должен возрастать от низших звеньев управления к высшим, поскольку уровень ИП руководителей цехов или отделов должен быть выше уровня руководителей секторов и групп, входящих в их структуру, а ИП руководителя предприятия выше, чем его уровень у руководителей

подразделений. Сравнение уровней различных категорий руководителей и специалистов необходимо проводить по иерархии управления предприятием и по его подразделениям, которые включаются в инновационную работу производства и выполняют наиболее ответственную и сложную работу. Необходимо обеспечивать корректировку ИП при его искажении в вертикальном или горизонтальном направлениях.

Корректировке представляется целесообразным придавать планомерный характер, в направлении определения приемлемых, нормативных величин ИП каждой категории работников, определения отклонений фактического значения от нормативных с последующей выработкой мероприятий по устранению таких отклонений. Такие мероприятия могут быть связаны как с совершенствованием системы подбора, расстановки работников, а также с определением степени соответствия общего уровня ИП предприятия, стоящим перед ним задачам. В этом направлении необходимо определить степень соответствия ИП уровню технико-технологического потенциала предприятия по степени использования оборудования, технологических, материальных, сырьевых, финансовых ресурсов предприятия и соответствия их отраслевым показателям. Неполное использование материально-технических ресурсов характеризует несоответствие ИП потребностям производства.

Далее анализируется использование трудового потенциала предприятия в сравнении с отраслевым или нормативными значениями, что обеспечивает рост производительности труда работников при достаточном уровне использования технико-технологических и материально-вещественных факторов производства. Несоответствие ИП работников свидетельствует о неадекватности форм и методов управления персоналом предприятия. На основании этого необходимо проводить анализ трудового вклада работников по степени использования их ИП. При выявлении резервов, достижение приемлемых значений эффективности и производительности труда работников может производиться за счёт использования внутренних резервов, таких как перераспределение работников внутри предприятия, повышение качества трудовой жизни работников. При отсутствии резервов необходимо направлять усилия на повышение ИП работников за счёт притока новых работников и замены неэффективных работников на имеющих более высокий уровень развития ИП.

Высокий уровень использования технико-технологических и трудовых ресурсов предприятия свидетельствует, что трудовой потенциал предприятия можно характеризовать как соответствующий текущим потребностям производства. В период непрерывной модернизации производства, отвечающего уровню развития научно-технического прогресса развитие техники и технологий идёт активно, поэтому необходимо обеспечить превышение уровня ИП предприятия над уровнем развития производства, необходимо планировать формирование кадрового потенциала предприятия с учётом интенсивного усовершенствования последнего. При эволюционном характере инновационного развития предприятия существует возможность планирования ИП работников методом простой экстраполяции средней величины темпов его прироста за предшествующий период. Дополнительный прирост в планируемом периоде может быть достигнут за счёт эволюционного характера развития ИП работников – переподготовки, повышения квалификации.

Однако инновационное развитие предприятия может протекать при неравномерном изменении материально-вещественного фактора, что вызывает необходимость соотносить степень соответствия текущего уровня ИП изменяющимся производственным условиям. При таком развитии предприятия использование внутренних резервов осуществимо, когда имеется возможность значительно повысить степень использования ИП работников, а также при значительном превышении уровня этого потенциала над уровнем развития вещественных факторов производства. При этом необходимо разрабатывать мероприятия по увеличению и развитию ИП за счёт внешних факторов, то есть определять дополнительную потребность в руководителях и специалистах на предстоящий период с учётом возможности их развития в соответствии со стоящими перед предприятием задачами.

При определении общего показателя необходимого прироста ИП для реализации целей деятельности предприятия в условиях модернизации, целесообразно распределить прирост по профессионально-квалификационным группам, подразделениям с учётом необходимого соотношения уровня этих групп. Определяется потребность в количестве работников с определённой степенью развития ИП и план потребности в руководителях и специалистах по всем профессионально-должностным категориям, взвешенных на показатель необходимого уровня ИП работника внутри каждой категории.

Определяется потребность в руководителях, специалистах, рабочих по каждой профессионально-должностной категории с дальнейшим выявлением источников покрытия этих потребностей. Пополнение каждой категории работников может происходить за счёт притока работников со стороны или внутрифирменной мобильности, что позволит заполнять вакантные места.

Внутрифирменная мобильность создаёт дополнительную мотивацию к высокоэффективному труду, а предприятие получает возможность экономии затрат на обучение вновь принятых работников, их производственную и социально-психологическую адаптацию и др. Целесообразно принимать работников со стороны на нижние ступени иерархической лестницы предприятия (выпускников высших и среднеспециальных учебных заведений), а остальные должности замещать путём должностного продвижения и ротации внутри предприятия. Такой вариант реализуется в условиях, когда ИП и возраст внутри каждой категории работников подчиняется нормальному распределению, поэтому существует естественная преемственность в продвижении и трудовой мобильности работников, что возможно при целенаправленной и непрерывной деятельности по развитию трудового и инновационного потенциала работников.

Кадровая служба при приёме работников должна отбирать людей, которые имеют высокий ИП и смогут повысить общий уровень потенциала соответствующей профессионально-должностной категории. Отбор работников необходимо проводить путём оценки всех структурных элементов: уровня образования, интеллекта, творческих способностей, мотивов, личностных качеств и других, при этом необходимо определять пороговые значения этих показателей.

Важнейшим источником покрытия потребности в работниках соответствующей квалификации является внутрифирменная мобильность, эффективность этой системы во многом определяется планомерностью её функционирования. Система планирования продвижения работников по горизонтали и вертикали должна быть ясной и понятной, поскольку каждый работник должен понимать какое должностное продвижение или передвижение можно ожидать на этом предприятии при различных вариантах его трудовых и инновационных достижений, что позволит каждому работнику взвешивать свои возможности и со-

средоточить усилия на тех направлениях деятельности, которые ведут к наиболее приемлемому для работника успеху.

Необходимо определять сроки достижения максимального уровня должностного продвижения, поскольку наращивание ИП происходит за счёт приобретения знаний, которые во многом определяют объём и качество производимой научно-творческой, инновационной продукции, изобретений, рост ИП, что можно определить по темпам роста результатов труда. Экстраполируя темп роста на предстоящий период можно определить сроки достижения результатов труда, являющихся нормальными для работника, которые он может достичь в соответствии со своим творческим, интеллектуальным, инновационным потенциалом.

Получить проект продвижения работника можно исходя из его объективных характеристик. Должностной рост, во многом определяется личностью, мотивационной сферой. При планировании должностного продвижения работника необходимо учитывать структуру его мотивации и уровня притязаний, поскольку при их сочетании с уровнем интеллектуальных способностей возможно составление индивидуального плана должностного продвижения работника. Такие планы составляют основу формирования кадрового резерва, имеющего иерархическую структуру, соответствующую максимальным ступеням должностей карьеры работника.

Заключение

Эффективность функционирования системы определяется показателями доли вакантных должностей предприятия, укомплектованных работниками из состава резерва. Состав кадрового резерва должен непрерывно изучаться и оцениваться по их деятельности на предприятии. При эффективной деятельности этих работников, назначение на служебное положение должно соответствовать планам их должностного продвижения, в случае необходимости они могут корректироваться как по срокам занятия очередных должностей, так и в сторону снижения максимального уровня развития карьеры.

Формирование и развитие ИП работников предприятия направлено на повышение эффективности труда и деятельности предприятия в условиях модернизации производства.

ЛИТЕРАТУРА

1 Lundvall B. National Systems of Innovation: Toward a Theory of Innovation and Interactive Learning. N. Y.: Anthem Press, 2012. 404 p.

2 Bridge S. SA Management of work potential of the region with regard to demographic constraints in the labor market: dis. ... candidate econ. sciences: 08.00.05. Samara, 2010. 158 p.

3 Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие деловой и творческой инициативы как фактор повышения эффективности труда работников предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 81–85.

4 Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 8-е изд., доп. М.: Норма-ИНФРА, 2014. 464 с.

5 Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 96–100.

6 Пименов С. В., Родионова Е. В., Федосова Р. Н. Развитие инновационного потенциала персонала // Креативная экономика. № 3. 2009. С. 49–59

REFERENCES

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Елена А. Кипервар к. э. н., доцент, кафедра экономики и организации труда, Омский государственный технический университет пр. Мира 11, Омск, 644055, Россия, kipervar@list.ru

Лидия В. Трункина к. э. н., доцент, кафедра экономики и организации труда, Омский государственный технический университет пр. Мира 11, Омск, 644055, Россия, tmd3101@mail.ru

КРИТЕРИЙ АВТОРСТВА

Елена А. Кипервар предложила планировать должностное продвижение работников, с учётом структуры мотивации и уровня их притязаний, интеллектуального уровня, а также реализации их инновационного потенциала

Лидия В. Трункина обзор литературных источников по исследуемой проблеме

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ПОСТУПИЛА 04.04.2016

ПРИНЯТА В ПЕЧАТЬ 16.05.2016

1 Lundvall B. National Systems of Innovation: Toward a Theory of Innovation and Interactive Learning. New York, Anthem Press, 2012. 404 p.

2 Bridge S. SA Management of work potential of the region with regard to demographic constraints in the labor market. Dis. cand. econ. sci. Samara, 2010, 158 p.

3 Kipervar E. A., Trunkina L. V. Development of business and creative initiatives like the factor of increase of efficiency of work of employees of the enterprises. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo institute biznesa* [Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Institute of Business] 2015, no. 4(33), pp. 81–85. (in Russian).

4 Genkin B.M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and labor sociology] Moscow, Norma- INFRA, 2014. 464 p. (in Russian).

5 Potudanskaya V. F., Trunkina L. V. Evaluation of labor potential of the enterprise stuff. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo institute biznesa* [Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Institute of Business] 2011, no 4(17), pp. 96–100. (in Russian).

6 Pimenov S.V., Rodionova E. V., Fedosova R. N. The development of the innovative capacity of the personnel. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economy] 2009, no. 3, pp. 49–59.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Elena A. Kipervar Ph.D. Associate Professor, Economics and Organization of Labor department, Omsk State Technical University, Mira av. 11, Omsk, 644055, Russia, kipervar@list.ru

Lydia V. Trunkina Ph.D. Associate Professor Economics and Organization of Labor department, Omsk State Technical University, Mira av. 11, Omsk, 644055, Russia, tmd3101@mail.ru

CONTRIBUTION

Elena A. Kipervar proposed plan for the promotion of official workers, taking into account the structure of motivation and the level of their claims, professional, intellectual level, as well as realize their innovative potential

Lydia V. Trunkina review of the literature on the researched topic

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

RECEIVED 4.4.2016

ACCEPTED 5.16.2016