

Е. Н. Горелова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

Ключевые слова: управление развитием, инновационное развитие, производственный потенциал, кадровый потенциал, составляющие кадрового потенциала, модель управления развитием кадрового потенциала.

Современное инновационное развитие предприятий в практике развития мировой хозяйственной системы во многом определяется эффективностью использования кадрового потенциала предприятий. В связи с чем, возрастает значимость достоверности определения уровня инновационного развития кадровой составляющей производственного потенциала предприятия с целью повышения гибкости персонала и его инновационной активности.

Keywords: management of development, innovative development.

Modern innovative development of the enterprises in practice of development of world economic system it is in many respects defined by efficiency of use of personnel potential of the enterprises. In this connection, the importance of reliability of definition of level of innovative development of a personnel component of industrial potential of the enterprise for the purpose of increase of flexibility of the personnel and its innovative activity increases.

Современные условия хозяйствования, определяемые новыми технологическими процессами, все больше оказывают влияние на трансформацию имеющихся систем управления развитием кадрового потенциала организации, имеющих своей целью эффективную реализацию инновационной деятельности в существующей ситуации неопределенности внешней среды. Особое значение для достижения устойчивого инновационного развития в таких условиях приобретает выбор комплекса управленческих мер при формировании оптимальной системы управления инновационным развитием в условиях неопределенности внешней среды.

Однако при осознании значимости комплексного развития составляющих производственного потенциала и особой важности эффективности развития кадрового потенциала в современных условиях должное внимание не уделяется процессам качественного развития потенциала организации. В первую очередь, это отражается на уровне развития и профессионально подготовки персонала, который должен осуществлять инновационную деятельность в новых условиях хозяйствования. Такой подход к реализации инноваций ведет к снижению эффективности их внедрения, снижению качества инновационной деятельности, затуханию синергических явлений от нее [1].

В связи с этим для поддержания темпов развития предприятия система управления должна быть ориентирована на интенсивное развитие кадрового потенциала, придания ему инновационного характера, формируя у работников способность непрерывного осуществления инновационной деятельности. В отечественных условиях это требует изменения существующих подходов к процессам формирования стратегии развития кадрового потенциала и использовании новых инструментов ее реализации. В такой

ситуации качественный рост организации невозможен без активизации развития кадрового потенциала и вопрос о формировании программы его управления перерастает в актуальную проблему.

В настоящее время кадровый потенциал представляет собой обобщающую характеристику совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, и опытом работы в определенной сфере деятельности, применяющих свои знания, умения и навыки для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей в соответствии с целями предприятия [2]. При этом важно, что современное понятие «кадровый потенциал» включает в себя как потенциальные возможности работников, так и необходимые индивидуально-психологические качества, определяющие трудовое поведение работника на предприятии (рис. 1).



Рис. 1 - Структура кадрового потенциала организации

Как видно на рисунке 1 кадровый потенциал представляет собой комплекс взаимосвязанных составляющих:

психофизиологических качеств работников, профессионально-квалификационных характеристик персонала интегративных способностей кадров предприятия.

Взаимовлияние этих элементов кадрового потенциала в процессе развития обуславливает необходимость комплексного подхода к его инновационному развитию кадрового потенциала, что обеспечит непрерывность реализации инновационной деятельности производственных систем. Это должно реализовываться посредством формирования новой модели управления развитием кадрового потенциала организации.

При этом необходимо учитывать, что модель управления должна быть построена таким образом, чтобы развитие кадрового потенциала было соизмеримо с темпами и направлением развития других составляющих производственного потенциала и целями предприятия. В связи с этим управляющей системе необходимо определить структуру кадрового потенциала, внутренние и внешние факторы, воздействующие на элементы структуры и разработать программу качественного развития всех его элементов, для усиления синергетического эффекта от нее [3].

Однако в условиях неопределенности при выборе управленческих воздействий должны быть учтены все возможные варианты развития (изменения) факторы как внутреннего, так и внешнего окружения, для разработки альтернативных стратегий. Это означает, что в модели должны быть использованы адаптивные механизмы, позволяющие осуществлять гармоничную модификацию в процессе инновационного развития. Для этого необходимо рассмотреть возможные комбинации таких взаимодействий, протекающих в рамках инновационного развития рассматриваемых производственных систем. В процессе хозяйственной деятельности происходит взаимодействие информационной, производственной, финансовой, маркетинговой и кадровой составляющих, и в этом случае системное развитие организации должно быть в первую очередь обеспечено, за счет опережающего развития кадровой составляющей по сравнению с остальными, что обеспечит качественный рост инновационного потенциала организации в целом [4].

Модель управления развитием кадрового потенциала должна включать в себя ряд управленческих мер различного уровня, реализуемых на различных стадиях инновационных проектов. При этом формирование этой модели управления необходимо начинать на его проектной стадии реализации инноваций с дальнейшей адаптацией ее по мере внедрения проекта и изменений условий внешней среды. Процесс формирования модели управления развитием кадрового потенциала предлагается основывать на следующих моментах:

- модель в общем виде представляет собой совокупность стратегий управления развитием кадрового потенциала, мероприятий различного

уровня, контролирующих реализацию стратегий, основанных на научных принципах и методах;

- целенаправленное воздействие на уровень текучести кадров с целью его снижения до уровня 3-5% всех, что обеспечит сокращение издержек на привлечение, адаптацию, обучение, специалистов в организации для комплектации кадрового состава, что позволит увеличить эффективность труда;

- развитие системы управления кадровым потенциалом за счет непрерывного обучения и роста профессионализма персонала, повышения уровня инновационной культуры организации, в том числе у менеджеров высшего звена;

- комплексное развитие системы мотивации за счет планирования и организации профессиональной карьеры работников, что даст возможность наиболее перспективным специалистам возможность роста по карьерной лестнице и дальнейшее занятие руководящих должностей;

- разработка программ по стимулированию производительности труда на основе привлечения рядовых сотрудников к возможности изменения условия труда;

- привлечение в процесс управления инновационной деятельности сотрудников организации для проведения всестороннего анализа и получения достоверных оценок о состоянии системы развития кадрового потенциала, для выработки эффективных мер повышения качества его развития.

В связи направлением исследования для повышения эффективности стратегического управления развитием кадрового потенциала предприятия предлагается комплексная модель его развития, представленная на рисунке 2.

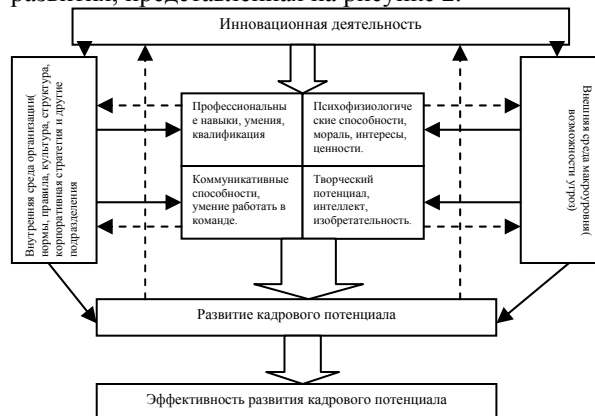


Рис. 2 - Модель управления развитием кадрового потенциала

Данную модель управления развитием кадровым потенциалом нацеленную на стабильное, непрерывное и устойчивое инновационное развитие можно рассматривать как динамическую совокупность управленческих процессов, направленных на повышения эффективности деятельности предприятия в целом, корректируемую по данным мониторинга эффективности модели управления в условиях постоянно изменяющейся внешней среды.

Она состоит из ряда взаимосвязанных и взаимодополняющих направлений развития кадрового потенциала промышленного предприятия, которые в совокупности представляют собой стратегию управления развитием кадрового потенциала, разрабатываемую в соответствии со значимостью каждого элемента. Эта стратегия вместе с корпоративной стратегией инновационного развития предприятия, предлагает пути решения проблем, связанных с кадровой составляющей. Эти взаимодополняющие и взаимодействующие между собой направления развития формируют систему стратегического управления кадровым потенциалом деятельности предприятия, которая вместе с другими стратегиями формирует общую концепцию эффективного инновационного развития. Особо стоит отметить адаптивный характер предлагаемой модели позволяет говорить о возможности использования данной стратегии в смежных промышленных комплексах.

В целом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что модель управления развитием кадрового потенциала организации в рамках стратегии эффективного развития предприятия позволит значительно увеличить результаты деятельности организации в условиях нестабильности внешней среды. Реализация данных стратегических направлений на

локальном и региональном уровне позволит, на наш взгляд, эффективно осуществлять эффективное инновационное развитие не только рассматриваемого в работе предприятия, но и всего нефтехимического комплекса республики в целом, что будет стимулировать темпы инновационного развития Республики Татарстан.

Литература

1. Трофимова, А.А. Управление инновационным развитием предприятия / А.А. Трофимова.- М.: Финансы и статистика, 2003.- 176с.
2. Татулов, Б. Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом / Б.М. Татулов // Экономика России: основные направления совершенствования, 2005. – №5. – с.12-13.
3. Гилязутдинова, И.В. Управление инновационным развитием производственного потенциала предприятий нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан/ И.В. Гилязутдинова, С.С. Ахметзянова // Вестник Казанского технологического университета – 2006.- №12 - С. 134-146.
4. Поникарова, А.С. Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения устойчивого развития предприятия в инновационной экономике / А.С. Поникарова, Э.В. Бардасова, М.А.Зотов// Вестник Казанского технологического университета – 2012 г.- №1 - С.192-199.

© Е. Н. Горелова – канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и предпринимательской деятельности КНИТУ, gorelova_82@mail.ru; М. А. Зотов – студ. КНИТУ; А. С. Поникарова – канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и предпринимательской деятельности КНИТУ, ponich7@yandex.ru.