

УДК 331.107.1
ББК 65.242

Кипервар Елена Анатольевна,
candidate of economics, assistant professor
of the department of Economics and work arrangement,
Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: kipervar@list.ru

Trunkina Lydia Valentinovna,
candidate of economics, assistant professor
of the department of Economics and work arrangement,
OmskStateTechnicalUniversity,
Omsk,
e-mail: tmb3101@mail.ru

Кипервар Елена Анатольевна,
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: kipervar@list.ru

Трункина Лидия Валентиновна,
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: tmb3101@mail.ru

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

DEVELOPMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL OF EMPLOYEES AS A CONDITION OF THE WORK EFFICIENCY INCREASE

В статье рассматриваются вопросы инновационного развития предприятия посредством управления инновационным потенциалом работников. Выявлена связь между повышением эффективности труда работников и развитием инновационной активности работников. Определено, что реализация инновационного потенциала работников выступает в форме инноваций, новых решений, оригинальных исполнений. Рассмотрены основные принципы управления инновационным потенциалом и его функции в условиях инновационного развития предприятия. В качестве ведущего звена управления работниками предприятия выделена оценка инновационного потенциала работников, а также выявлены элементы структуры инновационного потенциала. Сделаны выводы, что инновационный потенциал работников играет важную роль в повышении эффективности труда и экономическом росте предприятия.

This article discusses the issues of innovative development of an enterprise by means of management of the employees' innovative potential. The link between increasing of the employees' labor efficiency and development of employees' innovative activity is revealed. It was determined that implementation of the employees' innovative capacity is demonstrated in the form of innovations, new solutions, and original performances. The basic principles of management of the innovative potential and its functions in the conditions of innovative development of the enterprise are examined. Assessment of the employees' innovative potential is underlined as the key component of the company personnel management; the elements of the innovative capacity structure are identified. It is concluded that the employees' innovative potential plays an important role in improving the labor efficiency and the company economic growth.

Ключевые слова: трудовой потенциал, инновационный потенциал работников, развитие трудового и инновационного потенциала, инновационное развитие предприятия, эффективность труда, трудовая и творческая активность, принципы управления инновационным потенциалом, оценка инновационного потенциала работников.

Keywords: labor potential, innovative potential of employees, development of employment and innovation capacity, innovative development of business, labor efficiency, labor and creative activity, principles of management of innovative potential, assessment of the innovative capacity of employees.

Перспектива социально-экономического развития регионов предполагает переход экономики к инновационному типу развития, в основе которого лежит социально-ориентированная модель экономики, повышение эффективности деятельности предприятий и рост их конкурентоспособности. Экономический рост страны и региона основывается на инновационном развитии производств, повышении конкурентоспособности выпускаемой продукции, глубокой трансформации условий производства, отношения к труду, повышении инновационной и творческой активности работников, развитии инновационного потенциала работников. Стратегия экономического роста неотделима от стратегии повышения эффективности труда, роста качества трудовой жизни, что обусловлено многоаспектностью данного направления. Повышение эффективности работы предприятий, основанное на инновационном росте, является условием модернизации экономики в современных условиях, что, с одной стороны, будет способствовать экономическому росту показателей предприятий, регионов и всей экономики в целом, а с другой стороны, способствовать повышению уровня и качества жизни населения [1; 2].

Трудовая жизнь человека обусловлена физиологическими и экономическими мотивами, вместе с тем человек как социально активная личность испытывает потребность в самовыражении, самоутверждении путем реализации своих индивидуальных способностей, инновационного потенциала, которые проявляются в деловой, творческой, инновационной активности или их сочетании. Кроме того, человека в современных условиях начинают рассматривать как важный инновационный ресурс экономического роста, использование которого направлено на применение и коммерциализацию результатов исследований и разработок в направлении расширения, обновления выпускаемой продукции, оказываемых услуг, совершенствовании

технологий производства, реализации и др. Субъектами инновационной активности, реализующими свой инновационный потенциал, выступают предприниматели, менеджеры, работники предприятий, которые в благоприятной инновационной среде реализуют идеи, решают нестандартные задачи, возникающие в процессе трудовой деятельности, применяют и адаптируют к сложившимся условиям новые методы решения производственных, экономических, организационных и иных задач, используют свои знания для предвидения, практической материализации новшеств и инноваций [3].

Повышение трудовой и творческой активности работников промышленных предприятий в условиях инновационных преобразований выступает основой повышения эффективности труда и производства, обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий, повышения качества трудовой жизни персонала [4; 5].

Результатом реализации инновационного потенциала работников выступают новые решения и их оригинальное исполнение. Инновационная деятельность предприятия включает такие направления, как исследования, разработки, применение новых технологий, материалов, средств и систем автоматизации деятельности, новых изделий, продуктов; оригинальные прогрессивные решения, содержащиеся в проектах, разработках, рационализаторских предложениях технического, организационного, экономического, социального и правового характера. От создания и использования инноваций зависит конкурентоспособность продукции на внутреннем и внешнем рынке, повышение производительности и эффективности труда, снижение цен на товары и услуги.

Внедрение инноваций в деятельность предприятия связано с созданием новой концепции, опытного образца, представлением изобретения, а также его последующей коммерциализацией или внедрением в производство и эксплуатацию. Инновационный потенциал работников направлен на определение нового, ассоциации и комбинации идей, решений, предложений которые посредством рыночного процесса проходят свою коммерциализацию.

Инновационное развитие предприятия реализуется благодаря различным условиям, среди которых создание среды для деятельности по исследованиям, разработкам новых технологий, связанных с решениями производственных, функциональных, организационных, социальных задач. Действия подразделений предприятия, групп работников и отдельных работников должны быть скоординированы, согласованы интересы как предприятия, с точки зрения технических, технологических, организационных, информационных, финансовых ресурсов, так и рынка.

Инновационное развитие предприятия диктуется рыночной ситуацией, поскольку предприятия должны повышать свою конкурентоспособность и эффективность. В инновационной деятельности предприятий можно выделить как генераторов идей, инноваторов, которыми могут выступать отдельные работники и их группы, так и собственников, руководителей, предпринимателей, оказывающих организационную, финансовую помощь в реализации идей, предложений. Инновативность предприятия складывается из таких составляющих, как творческая, инновационная активность и возможности их реализации.

Инновационная и творческая активность работников обусловлена сложным трудом, лежащим в сфере интеллектуальных возможностей каждого конкретного работника.

Управление инновационной активностью работников представляет собой систему мер технико-технологического, экономического, организационного, социального, психологического характера, направленных на развитие и использование инновационного потенциала каждого работника.

Инновационный потенциал работника обусловлен природными задатками человека: памятью, скоростью протекания умственных процессов, – социально обусловленными элементами, среди которых ведущая роль отводится знаниям, а также структурой мотивов, личными качествами работника, которые повышают его индивидуальную инновационную активность. Инновационное развитие всего предприятия реализуется, в том числе, через формирование кадрового состава работников с учетом способностей претендентов на работу, развитие социально обусловленных составляющих творческого и инновационного потенциала (наращивание объема знаний работниками), создание и реализацию механизма коррекции мотивационного и личностного аспектов инновационного потенциала.

Управление инновационным потенциалом предприятия должно отвечать ряду принципов, среди которых можно выделить:

- системный подход в реализации всех функций управления специалистами, служащими, рабочими, означающий учет результата решения каждой кадровой задачи в исходных данных для всех остальных задач, через использование единой базы данных для выполнения всех функций управления работниками;

- перспективную направленность всей кадровой работы, включая переход к прогнозированию и планированию кадровых показателей по всем функциям управления составом работников;

- координацию и синхронизацию по времени проведения всех кадровых мероприятий специалистами в области различных функций управления кадрами в целях повышения эффективности всех мероприятий;

- демократизацию процессов управления кадрами на предприятии, направленность этих процессов снизу вверх, то есть с учетом потребностей, интересов и индивидуальных особенностей работников предприятия, а также мнения первичных трудовых коллективов при принятии кадровых решений;

- непрерывность повышения инновационного потенциала работников и оценку эффективности деятельности кадрового подразделения по всем его функциям на базе этого основополагающего критерия;

- повышение обоснованности принимаемых кадровых решений на базе использования максимально возможного объема учитываемой информации по каждому решению, чему способствует комплексная автоматизация всех функций управления кадрами.

На основании этого необходимо переходить от традиционных функций учета и контроля состава и движения работников на предприятии к преимущественно аналитически-оценочным функциям, направленным на перспективное планирование кадровой работы. На современном предприятии в качестве важнейших функций управления работниками рассматриваются:

- планирование потребности по категориям работников с учетом максимального развития их инновационного потенциала;

- формирование кадрового состава на основе оценки квалификации, потенциальных способностей работников;

- расстановка работников путем подбора рабочего места под их индивидуальные особенности;
- планирование развития профессионального уровня работников на основе моделирования необходимых знаний, умений по каждой профессии с учетом обеспечения их превышения над уровнем планируемой к использованию техники и технологии;
- оценка и оплата труда работников с учетом не только его результатов, но и степени использования имеющихся возможностей;
- индивидуальная мотивация работников и индивидуальное планирование их профессионального, должностного роста, реализация инновационного потенциала.

Изменение функций управления кадрами в условиях инновационного развития предприятия предполагает совершенствование организационной структуры управления составом работников, повышение объема работ, выполняемых различными субъектами управления работниками, а также перераспределение выполняемых ими работ.

В качестве субъектов управления работниками в настоящее время выступают руководство предприятия и/или соответствующие функциональные подразделения, среди которых кадровая, социально-психологическая служба, отдел труда и заработной платы, отдел научной организации труда, управления производством, а также руководители производственных подразделений предприятия. Совершенствование организационной структуры управления работниками предполагает тесную увязку деятельности всех функциональных подразделений, обслуживающих решение трудовых и кадровых задач, создание единого подразделения управления человеческими ресурсами, а также разграничение кадровых вопросов, решаемых на централизованном уровне, в соответствующих функциональных подразделениях и на уровне руководителей основных производственных подразделений предприятия. Перераспределение большого объема функций на централизованный уровень управления работниками позволяет шире использовать научно обоснованные методы принятия кадровых решений, применять современные средства обработки и анализа кадровой информации.

Ведущим звеном управления работниками является оценка их творческого потенциала, на базе результатов которой создаются все механизмы процесса управления работниками.

Оценке подлежат разные элементы структуры инновационного потенциала работников, среди которых знания, умения, интеллект, мотивация и личностные составляющие. Природа этих компонентов различна и характеризуется как социальными, так и биологическими особенностями человека, следовательно, механизм оценки должен отражать их специфику.

Оценка деятельности работников является оценкой их знаний, умений, составляющих основу их профессиональной компетентности. Ее можно реализовывать через экспертную оценку, однако этот метод имеет свои недостатки, обусловленные тем, что оценка знаний экспертами не приводит к нужным результатам, так как не все знания работников могут проявляться в его деятельности, а также потому, что эксперты по-разному понимают критерии того, какие знания и в каком объеме необходимы работнику для успешного выполнения

обязанностей и реализации творческой и инновационной активности. Следовательно, такая оценка будет содержать значительную степень субъективизма. В силу важности данного аспекта, в инновационном потенциале необходим поиск более точных показателей уровня и динамики его знаний.

В качестве косвенных показателей объема знаний работников могут использоваться уровень образования, опыт работы по специальностям и в занимаемой должности, совмещаемые профессии, продолжительность повышения квалификации в различных ее видах. Однако указанные показатели характеризуют работника только с чисто внешней стороны. В них не учитывается личностная опосредованность приобретения знаний. При одном и том же уровне образования и опыте работы два разных работника могут обладать различным объемом знаний. В этой связи для получения более полной информации необходимо изучать результаты труда всех работников: как качество, так и количество созданных ими инновационных разработок, проектов. В качестве оценочных критериев могут использоваться:

- показатели объема переработанной информации, в сумме цитируемых источников,
- коэффициент, учитывающий соотношение достигнутого значения показателя с его средним значением по соответствующей профессионально-должностной категории работников,
- коэффициент обновления знаний как отношение цитируемых материалов, выпущенных в свет в отчетном и предшествующем периоде к общему объему,
- удельный вес цитируемых кластеров, в том числе иностранных языках, количество охваченных цитированием областей знаний и т.п.

Оценка природно-обусловленных компонентов инновационного потенциала работников в большей мере связана с памятью, интеллектом, которые можно исследовать с помощью относительно объективного измерителя, представленного в тестах на определение коэффициента интеллектуальности (тест IQ), на основе которых определяется соотношение умственного возраста человека к хронологическому. Распределение интеллекта среди людей описывается нормальной кривой Гаусса. Тест интеллекта позволяет определить его общий уровень по его отдельным составляющим. Каждый вид интеллекта выявляется с помощью серии психологических испытаний. Проведение психологических тестирований работников на определение интеллектуальности с последующим расчетом коэффициента, а также средний коэффициент по профессионально-должностной категории и по предприятию в целом можно рассматривать как одну из характеристик инновационного потенциала работников предприятия.

Оценка мотивационной составляющей инновационного потенциала работников производится с учетом структуры, силы и устойчивости их мотивации, а также уровня их притязаний. Определение структуры и силы мотивации осуществляется путем ранжирования работниками всего возможного набора мотивов их деятельности. Высокая значимость в деятельности работников таких мотивов, как самореализация, самосовершенствование, достижение высокого должностного статуса и признания окружающих повышают уровень их инновационного потенциала. Устойчивость структуры мотивации определяется степенью совпадения рангов мотивов

при повторных опросах. Обоснованная оценка степени мотивированности работников к высоким трудовым достижениям является исходным звеном для разработки системы мер по повышению мотивации работников к труду, которая позволяет задействовать стимулы, существенные для их потребностей и интересов, способствует изменению структуры мотивации в сторону повышения значимости мотивов, рассматриваемых как повышающие инновационный потенциал работников.

Среди личных качеств работника, которые способствуют повышению уровня его инновационного потенциала, можно выделить такие качества, как работоспособность, ответственность, организаторские способности, лидерские качества, независимость в оценках и суждениях и др. Некоторые качества проявляются в общении с коллегами и поэтому могут быть оценены экспертным путем. Однако необходимы условия для реализации этих качеств работника в полном объеме в рамках занимаемой должности, выполняемых обязан-

ностей, поэтому для оценки этих качеств в их потенциальном объеме целесообразно использовать методы психодиагностики.

Таким образом, оценку отдельных элементов инновационного потенциала работников можно провести через разнохарактерные показатели, характеризующие их интеллектуальный уровень, уровень их знаний, степень мотивированности к инновационному труду, уровень развития профессионально важных личных качеств. Обобщенная оценка на основе этих показателей может производиться путем их приведения к единой оценочной шкале с учетом значимости каждого элемента структуры инновационного потенциала работников.

Коэффициент инновационного потенциала работников является важнейшим показателем кадрового обеспечения, а также основой для принятия решений по совершенствованию кадрового состава предприятия и проведению мероприятий по использованию новых форм и методов управления деятельностью работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4(17). С. 96–100.
2. Цыганков В. А. Экономическая природа и теоретические основы возникновения категории «эффективность труда» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4(25). С. 70–74.
3. Цыганков В. А. Кадровая политика организации в условиях экономической нестабильности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 40–43.
4. 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.
5. Морозова Н. И. Анализ качества трудовой жизни населения России: региональный // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108–113.

REFERENCES

1. Potudanskaya V. F. Trunkin L. V. Evaluation of labor potential of the company personnel // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. No.4 (17). P. 96–100.
2. Tsygankov V. A. Economic nature and theoretical bases of occurrence of the category «labor efficiency» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. No.4 (25). P. 70–74.
3. Tsygankov V. A. HR Policy of the company in the conditions of economic instability // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 40–43.
4. Kipervar E. A., Trunkin, L. V. Development of business and creative initiative as a factor in increasing the efficiency of work of the enterprises employees // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 81–85.
5. Morozova N.I. Analysis of the quality of the population working life in Russia: regional // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. No.3 (16). P. 108–113.

Как цитировать статью: Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие инновационного потенциала работников как условие повышения эффективности труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 1 (34). С. 119–122.

For citation: Kipervar E. A., Trunkin L. V. Development of innovative potential of employees as a condition of the work efficiency increase // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 1 (34). P. 119–122.