

Особенности системы управления инновационным потенциалом персонала

Сулимова Елена Александровна

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры корпоративного управления и инноватики, ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», Sulimova.EA@rea.ru

Конькова Полина Александровна

студентка Высшей школы менеджмента, ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», poliakonkova@mail.ru

В данной статье рассматриваются особенности системы управления инновационным потенциалом персонала организации. В условиях повышенной конкуренции руководство компаний все больше внимания уделяет инновационной составляющей. Данное направление требует изменений не только в производственных процессах, но и в методах управления персоналом. Возрастает потребность в сотрудниках с высоким инновационным потенциалом, склонных к новаторству, способных генерировать и предлагать нестандартные идеи и решения.

Авторы статьи обосновывают необходимость развития эффективной системы управления процессами формирования и развития инновационного потенциала персонала организации, а также осуществление грамотного целенаправленного воздействия на него с целью повышения инновационной активности в рамках всей компании.

Ключевые слова: организация, персонал организации, управление персоналом организации, инновационный потенциал персонала, инновационная активность.

Внедрение инноваций в бизнес-процессы организации является ключевым источником ее конкурентного преимущества. Наличие инновационного потенциала в компании определяет условия и предпосылки для реализации любых инновационных процессов и включает в себя определенные ресурсы, обеспечивающие готовность и способность организации к совершенствованию своей производственной деятельности, к таким ресурсам относятся: финансовые, материально-технические, интеллектуальные (патенты, лицензии), инфраструктурные, а также кадровые ресурсы [3, с. 7]. Персонал с высоким инновационным потенциалом представляет собой один из важнейших инновационных ресурсов компании, выражающийся в способности сотрудников гибко и оперативно реагировать на изменения внешней среды и требования рынка, разрабатывать и эффективно внедрять нововведения, внося важный вклад в развитие организации. Процесс формирования и улучшения уровня инновационного потенциала персонала рассматривается как актуальная и значимая проблема управления персоналом, обусловленная необходимостью ускорения инновационных преобразований в экономике.

При формировании механизма управления инновационным потенциалом персонала требуется учитывать ряд факторов функционирования организации, влияющих на инновационный потенциал персонала, в первую очередь, к ним относятся общая и инновационная стратегии, организационная культура, а также имеющиеся у компании ресурсы (например, материальные, информационные, технологические). Задачи формирования, развития, приращения инновационного потенциала персонала должны коррелировать с инновационной и общей стратегиями, чтобы в дальнейшем управлять инновационным потенциалом персонала в разрезе стратегических задач организации.

Формирование инновационного потенциала, его реализация и наращивание является ключевой задачей системы управления персоналом как неотъемлемой части качественного управления организацией в целом. В современной инновационно-ориентированной организации функционал системы управления персоналом коррелирует с особенностями инновационной деятельности.

Основным принципом стимулирования инновационной активности персонала является гибкий и расширенный функционал выполняемой работы, а также постоянный обмен информацией между сотрудниками, который может быть реализован различными способами: от корпоративных собраний и совещаний с осуществлением мозгового штурма до неформальных коммуникаций в офисе компании. Обмен информацией сотрудниками из различных сфер деятельности благоприятствует зарождению неординарных, но обоснованных идей и решений.

При отборе персонала инновационно-ориентированная организация демонстрирует специфические требования к кандидатам. Для формирования инновационной команды компании нужны не только узкопрофильные специалисты, но и такие сотрудники, которые обладают широким кругозором, способны к дивергентному и инновационному мышлению, именно поэтому уже на самом начальном этапе компании обращаются к качественной оценке кандидата, учитывая его творческие способности и наличие инновационных компетенций, и применяют для этого различные нестандартные методы, например, ситуационные тесты, бизнес-симуляции и творческие конкурсы. Целевыми группами при подборе персонала становятся молодые специалисты и «таланты».

Результатом процесса адаптации должно стать комфортное приобщение специалиста к коллективу и ценностям корпоративной культуры для скорейшего роста его производительности. Компания должна обеспечить новичков программой интеграции, транслируя инновационные ценности корпоративной культуры уже на входе в компанию.

В организации, ориентированной на развитие инновационного потенциала персонала, большую роль играет система мотивации и стимулирования кадров. Помимо справедливого материального поощрения, сотрудники, занятые инновационной деятельностью, нуждаются в самореализации, всеобщем признании и успехе. Особое место в данном случае имеет система администрирования службы управления персоналом, предполагающая косвенное влияние на персонал, реализацию таких стилей руководства, которые поддерживают признание личных заслуг, сотрудничество и соучастие, публичность результатов деятельности сотрудника, а также предоставление обратной связи для самооценки.

Оценка персонала осуществляется по компетенциям, параметрам инновационного потенциала, а также результатам профессиональной деятельности работников. Так сотрудники зачастую вовлекаются в реализацию инновационных проектов, решение сложных межфункциональных задач, в процессе выполнения которых руководством поощряются инициатива, лидерство, компетентность, наставничество и экспертные знания [5, с. 69].

В инновационно-ориентированной компании обязательно присутствует широкий диапазон должностных перемещений. Ротация персонала может базироваться как на вертикальном (занятие руководящей должности в своем подразделении), так и на горизонтальном продвижении (например, участие в инновационном проекте в роли участника или руководителя). Происходит качественное формирование и регулярное обновление кадрового резерва из сотрудников, обладающих инновационными компетенциями.

Система обучения характеризуется комплексным подходом и направлена на повышение уровня инновационного потенциала персонала. Обучающие программы включают как традиционные виды корпоративного обучения - предметно-ориентированное обучение (усвоение персоналом учебной и практической информации), деятельностно-ориентированное обучение (усвоение персоналом информации, необходимой для удовлетворения текущих потребностей организации), так и специфические модели образования, которые ори-

ентированы на получение знаний и навыков инновационно-опережающего характера. Большое значение в системе обучения и развития персонала уделяется как развитию профессиональных навыков, в т.ч. переквалификации, так и формированию ключевых личностных компетенций для осуществления инновационной деятельности (например, лидерство, проактивность, открытость изменениям). Причем программы обучения классифицируются по разным категориям сотрудников (руководители, специалисты, исполнители) и ориентированы на составление индивидуальных планов развития.

Ценностные принципы организационной культуры компании, ориентированной на развитие инновационного потенциала персонала, определяют формирование особенного инновационного климата - «инновационного духа», ориентирующего персонал на открытость к изменениям, взаимному сотрудничеству, положительной инновационной восприимчивости.

В целом, сущность управления кадровым инновационным потенциалом можно определить как совокупность методов системы управления персоналом по выявлению инновационности сотрудников (оценка инновационного потенциала персонала), ее формированию (обучение и построение карьеры), повышению (материальное и нематериальное стимулирование) и реализации (предоставление возможности участвовать в проектах) [5, с. 70].

Для осуществления всех вышеперечисленных функций система управления инновационным потенциалом персонала должна быть обеспечена необходимой инфраструктурой, которая может включать в себя:

- механизмы приема и учета инновационных идей и предложений с использованием информационных технологий;
- специализированные обучающие структуры внутри компании (центр компетенций, корпоративная академия);
- институты корпоративных тренеров и наставников (совокупность руководителей и специалистов в роли наставников и тренеров, осуществляющих внутреннее обучение сотрудников и оказывающих экспертную поддержку как индивидуальных инициатив, так и проектных групп);
- корпоративные ресурсы обучения и развития (библиотеки знаний, обучающие программы, внутренние объединения экспертов и практиков для обмена знаниями и опытом);
- информационные технологии, обеспечивающие автоматизацию процессов отбора персонала с необходимыми компетенциями, оценки сотрудников;
- коммуникационные технологии (организация трудовых отношений между отдельными сотрудниками и подразделениями) и другие.

Важно отметить, что инициативность действий сотрудников так или иначе основывается на внутренней мотивации и стремлению к самореализации и самосовершенствованию. Поэтому для формирования высокого уровня инновационного потенциала персонала организации необходимо уделять особое внимание таким организационным аспектам, которые направляют персонал к саморазвитию в пользу инновационного развития компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что основной объект системы управления инновационным потенциа-

лом персонала – это вовсе не качественная характеристика кадров, то есть его навыки, знания, квалификация, а инновационное поведение сотрудников, реализацию которого она обеспечивает за счет определенных инструментов и предоставления условий по формированию, эффективному применению и развитию инновационного потенциала каждого сотрудника согласно стратегическим целям организации. Так за системой управления персоналом организации закреплена важная задача – создать такую среду, которая не только раскроет, но и закрепит творческий инновационный потенциал сотрудников, являющийся основным источником инновационной деятельности.

Литература

1. Колесников А.В., Великороссов В.В., Кукушкин С.Н., Сулимова Е.А. Характеристика корпоративной культуры способствующей развитию управленческого потенциала и реализации организационно-управленческих инноваций // Цифровая экономика: тенденции и перспективы развития: сборник тезисов докладов национальной научно-практической конференции: в двух томах. – Москва, 2020. - С. 24-26.

2. Колесников А.В., Кукушкин С.Н., Сулимова Е.А., Великороссов В.В. Корпоративная культура как инструмент формирования и развития управленческого потенциала в условиях реализации организационно-управленческих инноваций // Инновации в управлении социально-экономическими системами (RCIMSS-2020): сборник статей. – Москва, 2020. - С. 67-72.

3. Нехорошков П.В. Особенности формирования инновационного потенциала предприятия // Инновации и инвестиции. - 2020. - № 1. - С. 7-11.

4. Солнышкина П.М. Влияние современных методов HR-менеджмента на результаты бизнеса // Экономика и инновации: материалы научно-практической конференции. - Москва, 2020. - С. 235-239.

5. Эсаулова И.А. Управление инновационным потенциалом персонала: поведенческий подход // Управление. - 2018. - № 4 (56). - С. 68-74.

6. Khizhnyak A.N., Chudnovsky A.D., Svetlov I.E., Sulimova E.A. The mechanism of forming a human capital of the enterprises in the conditions of transition to new technology way //Mediterranean Journal of Social Sciences. - 2015. - Т. 6. - № 6 S3. - С. 143-149.

Features of the personnel innovation potential management system

Sulimova E.A., Konkova P.A.

Plekhanov Russian University of Economics

JEL classification: B00, D20, E22, E44, L23, L51, L52, M11, M20, M30, Z33

This article discusses the features of the system for managing the innovative potential of the organization's personnel. In conditions of increased competition, the management of companies pays more and more attention to the innovative component. This direction requires changes not only in production processes, but also in personnel management methods. There is a growing need for employees with high innovative potential, prone to innovation, able to generate and offer non-standard ideas and solutions.

The authors of the article substantiate the need to develop an effective system for managing the processes of formation and development of the innovative potential of the organization's personnel, as well as the implementation of a competent targeted impact on it in order to increase innovative activity throughout the company.

Keywords: organization, personnel of the organization, personnel management of the organization, innovative potential of personnel, innovative activity.

References

1. Kolesnikov A.V., Velikorossov V.V., Kukushkin S.N., Sulimova E.A. Characteristics of a corporate culture conducive to the development of managerial potential and the implementation of organizational and managerial innovations // Digital economy: trends and development prospects: collection of abstracts of the national scientific and practical conference: in two volumes. - Moscow, 2020. - S. 24-26.
2. Kolesnikov A.V., Kukushkin S.N., Sulimova E.A., Velikorossov V.V. Corporate culture as a tool for the formation and development of managerial potential in the context of the implementation of organizational and managerial innovations // Innovations in the management of socio-economic systems (RCIMSS-2020): collection of articles. - Moscow, 2020. - S. 67-72.
3. Nekhoroshkov P.V. Features of the formation of the innovative potential of the enterprise // Innovations and investments. - 2020. - No. 1. - S. 7-11.
4. Solnyshkina P.M. Influence of modern methods of HR-management on business results // Economics and innovations: materials of the scientific-practical conference. - Moscow, 2020. - S. 235-239.
5. Esaulova I.A. Management of personnel innovative potential: behavioral approach // Manager. - 2018. - No. 4 (56). - S. 68-74.
6. Khizhnyak A.N., Chudnovsky A.D., Svetlov I.E., Sulimova E.A. The mechanism of forming a human capital of the enterprises in the conditions of transition to new technology way //Mediterranean Journal of Social Sciences. - 2015. - V. 6. - No. 6 S3. - S. 143-149.