

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ СПОСОБНОСТЯМИ ПЕРСОНАЛ НА СОВРЕМЕННЫХ РАЗВИТЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

УЧУРДАГЫ ӨНÜККӨН МЕКЕМЕЛЕРДЕГИ ЖУМУШЧУЛАРДЫН ИНТЕЛЛЕКТУАЛДЫК ЖӨНДӨМДҮҮЛҮКТӨРҮН БАШКАРУУНУН СИСТЕМАСЫ

THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF INTELLECTUAL ABILITIES OF THE PERSONNEL AT THE MODERN DEVELOPED ENTERPRISES

Аннотация: В данной научной статье рассматривается правильный подход к интеллектуальным способностям рабочего персонала в цивилизованных организациях, методы повышения эффективности производительности каждого сотрудника и способы которые необходимо в вести в управление в процессе развития.

Аннотация: Бул илимий макалада учурдагы өнүккөн ишканалардагы жумушчу персоналдардын акыл жөндөмүнө ылайык мамиле жасап, ар бир жумушчунун өндүрүштөгү эффективдүүлүкө жетишүүнүн ыкмалары жана замандын өнүгүшү менен башкарууда колдонууга киргизилүүчү ыкмалар жөнүндө баяндалат.

Abstract: This scientific article discusses the correct approach to the intellectual ability of the working staff in civilized organizations, methods to improve the efficiency of each staff and the ways that must be conducted in management in the development process.

Ключевые слова: Управление персоналом, современные методы, особенность в производстве, инновационная деятельность.

Түйүндүү сөздөр: Жумушчу персоналды башкаруу, заманбап ыкмалар, өндүрүштөгү өзгөчөлүктөр, инновациялык ишмердүүлүк.

Key word: Personnel management, modern methods, peculiarities in production, innovative activity.

В современной модернизированной экономике деятельность работников является ведущим фактором, определяющим основу развития инновационных идей и их успешной реализации на высокотехнологичных предприятиях. Наиболее прогрессивными и динамично развивающимися предприятиями народной промышленности являются предприятия телекоммуникационной и другие отрасли, поскольку особенности их функционирования, тенденция постоянного устаревания их продукции, постоянная потребность в модернизации технологий определяют потребность в постоянном развитии и внедрении инновационных разработок.

Таким образом, работники предприятий должны уметь воспринимать и внедрять инновации на рабочем месте, а также производить инновации. Поэтому в этих условиях действия руководства должны быть направлены на развитие и использование инновационного потенциала персонала.

Работа компании на современном рынке должна отвечать требованиям современной экономики:

- высокому уровню конкуренции, связанному с удалением экономических границ в национальном и глобальном масштабе;
- ускорению научно-технического прогресса, требующему постоянного учета современных достижений и соответствия продукции и услуг прогрессу в науке и технике;

- развитию инфраструктуры связи, позволяющий многим предприятиям иметь инновационную структуру, и этот факт необходимо учитывать в конкурентной борьбе;
- наличие открытой информационной среды, приводящей к необходимости наличия эффективной защиты от различных угроз информации: от хищения технологий до опасности использования ложной информации, угрожающей экономической безопасности предприятия;
- увеличению доли интеллектуального труда, механический труд передается машинам и человеческий труд становится более творческим, инновационным, основанным на личностном и профессиональном потенциале [1].

Высокотехнологичные отрасли характеризуются тем, что основным фактором производства, а значит, и важнейшим ресурсом в конкуренции является знание своих работников [2]. Принимая во внимание особую роль персонала в деятельности высокотехнологичных отраслей, необходимо отметить отличительные особенности и особенности труда в этих отраслях.

Труд работников на высокотехнологичных предприятиях имеет следующие особенности:

- трудовой процесс творческий, что приводит к важности стимулирования творческих процессов;
- результат труда несущественен, поэтому есть необходимость в специальных подходах к учету выполняемой работниками работы;
- результат нельзя точно спрогнозировать, поэтому система оценки персонала должна учитывать это;
- оценка вклада работников в развитие и производство высокотехнологичной продукции продукты требуют специальных инструментов и методов;
- контроль творческих процессов вызывает дополнительные социально-психологические трудности [3].

Характер работы и особенности высокотехнологичных производств предъявляют следующие специфические требования к персоналу этих предприятий:

- высокая квалификация, гибкость и желание учиться, чтобы эффективно участвовать в исследованиях и разработках, а также в производственной деятельности из-за регулярных обновлений и сложности продукта. Высокая техническая компетентность требуется даже для сотрудников отдела деятельности в области маркетинга и продаж, отделы компетентных и эффективных знаний;
- в информационном обществе сотрудники должны работать гораздо быстрее, потому что новая среда требует увеличения темпов поставок продукции и услуг, сотрудники должны уметь адаптироваться к новым условиям и действовать очень быстро, используя современные средства передачи информации;
- хорошие коммуникативные навыки обязательны. Если организация географически рассредоточена, то важность общения и личных встреч все же должна быть рассмотрена для более продуктивной работы и усиления чувства принадлежности к команде и работы для целесообразности;
- творческие способности (в связи с необходимостью участия в научных исследованиях и разработках) [1].

Как правило, персонал в научно-технической сфере имеет (должен иметь) особые личностные характеристики в силу характера своей деятельности. По мнению современных ученых, изменения в структуре потребностей прежде всего характерны для научно-технических кадров: растет значимость нематериальных потребностей и перемещается сфера их удовлетворения на рабочее место. Согласно классификации т. Стюарт [4], научно-технический персонал высокотехнологичных отраслей — промышленности-это группа рабочих с высокой отдачей и заменяемостью труда, они являются профессионалами высшего уровня, чьи знания и способности обеспечивают конкурентное преимущество. Это особая ценность компании.

В целом персонал высокотехнологичных предприятий можно разделить на две категории-работники, занятые в прямом производстве (производство и выпуск продукции, контроль качества и др), и " инновационные кадры, которые являются людьми, непосредственно влияющими на успех организации, ее научное обеспечение и коммерческое развитие. Инновационный персонал может включать ученых, генерирующих идеи; менеджеров, определяющих наиболее эффективные инновации и организующих процесс их реализации; квалифицированные рабочие, предлагающие проекты по улучшению продукции или технических процессов " [5].

В силу специфики высокотехнологичных производств, их персонала и особенностей инновационной деятельности решения, принимаемые в этой сфере, также имеют ряд специфических особенностей. Отметим основные из них:

- стандартизировать решения трудно, потому что проблемы уникальны;
- они разрушают экономический баланс, создавая противоречия и неопределенность в экономической динамике;
- решения часто провоцируют сопротивление;
- они связаны с более высокими затратами ресурсов;
- они требуют знания последних достижений науки и техники [3].

Управление персоналом высокотехнологичных предприятий должно соответствовать особенностям современного рынка, специфике деятельности таких предприятий и персонала в рамках отрасли высоких технологий.

В отечественной литературе нет единого мнения по поводу определения управления персоналом, но есть несколько подходов:

1.Институциональный подход. С позиций этого подхода Управление персоналом рассматривается как "разнообразная деятельность различных субъектов (среди которых есть система управления персоналом, линейных и высших руководителей, выполняющих функцию управления по отношению к своим подчиненным), направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение тактических задач по наиболее эффективному использованию работников организации" [6].

2.Содержательный (функциональный) подход. Данный подход основан на распределении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в организации, он показывает «какие действия, процессы должны быть реализованы для достижения этих целей», в отличие от институционального подхода, который фокусируется на том, " что управление персоналом должно делать для организации. Это позволяет воспринимать Управление персоналом как особый вид деятельности, целую систему, которая имеет свое специфическое содержание" [6].

3.Организационный подход. В рамках данного подхода Управление персоналом можно определить, как "совокупность взаимосвязанных экономических, организационных и социопсихологических методов обеспечения эффективности занятости и конкурентоспособности предприятий". При этом описываются взаимодействие объекта и субъекта, механизмы, технологии, инструменты и процедуры реализации функций управления персоналом" [6].

4.Предложен подход, рассматривающий процесс целенаправленного взаимодействия и взаимного влияния руководителей и персонала в совместной производственной деятельности как объект системы управления персоналом. Данный подход определяет систему управления как единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате саморегулирования в сложных социальных системах, а также целенаправленного воздействия объекта управления на субъект. В данном случае объектом управления являются социальные отношения, процессы, группы, социальные ресурсы и сам человек, который неизбежно вступает в социальные отношения, участвует в социальных процессах и группах, использует ресурсы.

Следовательно, Управление персоналом можно рассматривать как систему, имеющую объект и субъект управления, между которыми существуют организационно-

управленческие отношения, а также управленческие функции, реализуемые определенными методами. Система управления персоналом построена на основе определенной концепции. Концепция управления персоналом включает в себя основные принципы управления и его общую направленность, его положения уникальны в организации, но, тем не менее, содержание управления персоналом включает в себя элементы, которые являются общими. Таким образом, содержание управления персоналом включает в себя:

- определение потребности в персонале на основе стратегия развития предприятия;
- формирование количественного и качественного состава персонала (подбор и расстановка кадров);
- кадровая политика (принципы отбора и расстановки кадров, условия найма и увольнения, подготовка и повышение квалификации, оценка персонала и его деятельности);
- система общего и профессионального образования;
- адаптация работников на предприятии;
- вознаграждение и стимулирование
- оценка и аттестация персонала;

В инновационной деятельности, характеризующейся неопределенностью и значительными рисками, прогнозировать будущий спрос на рабочую силу практически невозможно. Также работа в инновационной организации предъявляет дополнительные требования к потенциальным сотрудникам. Помимо традиционных качеств (теоретические знания, опыт, трудолюбие, здоровье и т. д.) необходимо обладать гибкостью и подвижностью мысли, креативностью, необходимостью самореализации, способностью адаптироваться к быстро меняющимся условиям труда, способностью к обучению и переподготовке. Соответственно, происходят изменения в содержании кадровой политики, перестройка системы оценки персонала и системы ее развития.

В целом можно выделить следующие особенности управления персоналом с точки зрения инноваций:

- сложность, новизна и уникальность выполняемых персоналом работ;
- высокая квалификация, личностная и психологическая оценка качества персонала;
- высокая текучесть кадров;
- возможность получения высокой заработной платы персоналом;
- возможность реализации потребностей персонала в самовыражении;
- сильная система мотивации;
- новая роль административного персонала предприятия;
- новые формы сотрудничества между рабочими и профессиональными командами (формирование проектных команд и инновационных команд для решения конкретной задачи);
- формирование кадрового резерва с учетом новых компетенций персонала, необходимых для внедрения инноваций.

Таким образом, функционирование предприятия в инновационной экономике, формирование инновационной стратегии на предприятии предполагает наличие ресурсов и потенциала для ее реализации, поэтому основополагающим фактором развития предприятия является его инновационный потенциал и инновационный потенциал его сотрудников, которые также становятся объектом управления.

По словам К.А.Лега, управление инновационным потенциалом персонала-это непрерывный, динамичный процесс, постоянно и осознанно осуществляемый всеми участниками, который предполагает проведение различных процедур, мероприятий и операций, направленных на изменение уровня инновационности персонала. Инновационность-восприимчивость, готовность и способность к инновациям; способность быстро усваивать и использовать научно-технические достижения; прогнозирование новых тенденций развития науки и техники и реагирование на

изменения внешней среды; готовность персонала к эффективному развитию научно-технических инноваций, создание необходимых объективных социально-экономических условий для внедрения инноваций с позиций человеческого фактора [12].

Для повышения эффективности использования инновационного потенциала персонала необходимо сформировать систему управления инновационным потенциалом персонала, позволяющую систематизировать процессы и формы воздействия на персонал предприятия и обеспечить необходимый уровень его развития.

В нашем исследовании цель управления инновационным потенциалом персонала определяется как обеспечение оптимального уровня развития инновационного потенциала персонала для инновационной деятельности предприятия и повышения его конкурентных преимуществ в инновационной экономике.

Задачами управления инновационным потенциалом персонала, на наш взгляд, являются:

- формирование, развитие и поддержание знаний и навыков сотрудников, необходимых для инновационной деятельности;
- оценка инновационного потенциала персонала с целью выявления проблемных областей его развития;
- обеспечение необходимого управленческого воздействия на факторы, влияющие на уровень развития инновационного потенциала персонала;
- накопление, систематизация и передача новых знаний и технологий;
- поддержание “инновационного духа” на предприятии;
- повышение соответствия ценностей сотрудников корпоративным ценностям;
- совершенствование личностных и профессиональных качеств сотрудников компании.

В своем исследовании в. П. Горшенин выделяет 7 функций системы управления инновационным потенциалом персонала:

- 1)компенсатор, который восстанавливает ранее отсутствующие или утраченные образовательные возможности;
- 2) адаптация, которая подразумевает адаптацию к новым профессиональным требованиям в быстро меняющемся обществе;
- 3) развитие, что означает поступательное обогащение активных личностных способностей и духовного мира;
- 4)корректировка на изменение моделей мышления и поведения, преодоление профессиональных деформаций;
- 5) формирования, которая предполагает приобретение новых знаний и навыков в связи с расширением или трансформацией функциональных обязанностей;
- 6) помощь, которая подразумевает консультационные услуги в случае возникновения проблем;
- 7)соответствие, то есть интеграция системы личных ценностей сотрудников с организационными ценностями и культурой.

В нашем исследовании также предлагается мотивирующая функция, которая заключается в стимулировании поддержки инновационной деятельности персонала. Предприятие должно иметь механизмы формирования мотивации работников к инновациям, к приобретению новых знаний и навыков, к созданию инновационных продуктов. Мотивирующая функция может быть реализована путем выявления потребностей, ожиданий и мотивов сотрудников для осуществления деятельности, желаемой организацией и в конечном итоге приводящей к требуемым результатам, на основе которых возникает необходимость формирования мотивирующих факторов, которые могут стимулировать сотрудников к реализации их инновационного потенциала.

Субъектами управления инновационным потенциалом персонала являются как работники предприятия, так и его управленческая команда. Внедрение системы управления инновационным потенциалом персонала осуществляется с использованием любой из организационных форм управления. Для этого в некоторых современных

организациях используется инновационный ресурсный центр. Это центр поиска, обработки, структурирования и хранения информации о существующих разработках в интересующей области, а также стратегического планирования будущей деятельности и обучения на основе имеющихся данных. Инновационный характер знаний и навыков, полученных через инновационно-ресурсный центр, достигается сочетанием научно-исследовательской и учебной составляющих деятельности на предприятии.

В рамках организационных форм управления инновационным потенциалом персонала используется множество методов, приемов и инструментов. Традиционные методы включают дискуссии, семинары, тренинги, конференции, самообразование. Также она включает в себя инновационные методы обучения, такие как метод кейсов, мозговой штурм, метод обучения действиям, ролевое моделирование и имитационные игры, проектное обучение и другие.

Технология управления инновационным потенциалом персонала как комплекс организационных мероприятий должна быть направлена на эффективное и упорядоченное накопление, систематизацию, передачу и использование новых знаний работниками предприятия. Средства, обеспечивающие поток этих процессов, должны включать технические средства, используемые для поиска и хранения данных, включая телекоммуникационное оборудование, необходимое главным образом для обмена информацией. Также необходимыми средствами управления и развития инновационного потенциала персонала являются учебно-методические комплексы, образовательные программы, которые в первую очередь ориентированы на решение проблемных задач, творческий подход и способствуют развитию интеллекта, гибкости мышления и инновационного потенциала.

Неотъемлемой частью системы управления инновационным потенциалом персонала и его реализации является мотивация персонала к участию в саморазвитии и инновационной деятельности. Материальные и нематериальные инструменты мотивации должны использоваться в зависимости от ценностей и ориентаций каждого сотрудника, а мотивационное воздействие должно быть направлено на развитие стремления к развитию, совершенствованию в профессиональной сфере и творческим решениям.

Оценка и развитие инновационного потенциала персонала в структуре системы управления являются взаимоукрепляющими элементами, так как выводы об уровне развития инновационного потенциала персонала и качестве управления, сделанные на основе оценки, позволяют принять решение о необходимости обучения и минимизировать барьеры, связанные с развитием инновационного потенциала персонала, препятствующие эффективному его использованию.

Подводя итог, необходимо сделать вывод о том, что управление инновационным потенциалом персонала играет важную роль в системе управления персоналом на высокотехнологичных предприятиях, поскольку знания, навыки и инновационная деятельность работников высокотехнологичных предприятий обеспечивают его конкурентное преимущество, представляют для него особую ценность и являются важнейшим фактором, определяющим его развитие. Должна существовать система управления инновационным потенциалом персонала, направленная на обеспечение оптимального уровня развития инновационного потенциала персонала для внедрения инноваций на предприятии и повышения его конкурентных преимуществ в инновационной экономике.

Литература:

1. Тимофеев И. П. Управление делает активностью персонала наукоемких предприятий. Москва, Зеленоград, - 2007, -С.155.
2. Гмюр М. Проблемы теории и практики управления, М.-2004
3. Л. И. Лукичева, Д.Н. Егорычев Управленческие решения ., Омега-Л изд., -2006, - С.383.

4. Стюарт Т. А. Интеллектуальный Капитал. Новое богатство организаций. Ю. н.-л., издательстве, валюты, - 1997, - С.67.
5. Филина Ф. Н. Управление инновациями в области HR. Российский бухгалтер, - 2007
6. Дрофа в. в., Половинко в. С. «Управление персоналом научно-производственных организациях», - 2015