

УДК 338.2

Харченко Наталья Петровна

ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматривается управление интеллектуальным потенциалом персонала как основа повышения эффективности промышленных предприятий. Раскрывается сущность интеллектуализации персонала как процесса, показывается значение персонала на инновационном этапе экономического развития, приведены рычаги управления процессом интеллектуализации персонала.

Ключевые слова: персонал, интеллектуальный потенциал персонала, интеллектуализация персонала, инновационное управление персоналом, промышленное предприятие.

Kharchenko Natalia P.

INTELLECTUALIZATION OF STAFF AS FACTOR FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

The focus of the article is on management of staff intellect potential, which is seen as the basis for improved efficiency at industrial enterprises. There is also a view provided on the issue of staff intellectualization as a process. The author describes the role of the staff at the innovative stage of economic development. There is a description of tools for managing staff intellectualization process.

Key words: staff, staff intellect potential, staff intellectualization, innovative staff management, industrial enterprise.

Сегодня актуальным остается вопрос о повышении эффективности управления персоналом промышленных предприятий путем внедрения в управленческий процесс технологии интеллектуализации персонала. Это продиктовано необходимостью расширенного воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы промышленных предприятий в современных условиях развития экономики. Когда важным остаётся переход к инновационной социально ориентированной модели экономического развития.

Для Российской Федерации данный путь экономического развития является поистине безальтернативным с учетом особенностей и тенденций современной мировой экономики. Но поскольку основу инновационной экономики составляют высокотехнологичные, наукоемкие производства, требуется: повышение квалификации персонала, сокращение доли непрофессионального труда, изменение профессиональной структуры рынка труда. Сегодня в нашей стране необходимо стратегическое реформирование промышленных предприятий, которые в первую очередь должны эффективно выполнять соответствующие им функции в рамках национальной инновационной системы. Принятая Концепция долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года [1, с. 105] предусматривает создание условий для перевода экономики в режим инновационного развития, а в последующем – перевод экономики на новую технологическую базу, что неизбежно связано с формированием новых качественных требований к персоналу.

Однако сегодня существует ряд проблем относительно развития кадрового потенциала промышленных предприятий страны, например:

- 1) отсутствуют действенные механизмы закрепления молодых кадров на промышленных предприятиях;
- 2) потеряна преемственность поколений;
- 3) существует постепенная потеря знаний, навыков и опыта высококвалифицированных кадров при их старении и уходе на заслуженный отдых;
- 4) постепенно сложились диспропорции между потребностью развития промышленности и способностью существующей системы образования своевременно готовить кадры требуемой квалификации.

Учитывая существующие проблемы развития потенциала персонала промышленных предприятий, а также требования современного рынка, необходимо формирование инновационно ориентированного подхода к управлению персоналом, основанном прежде всего на его интеллектуализации с учётом концепций устойчивого развития. Ведь именно персонал современной организации является решающим фактором обеспечения ее конкурентоспособности и устойчивости (рис. 1).

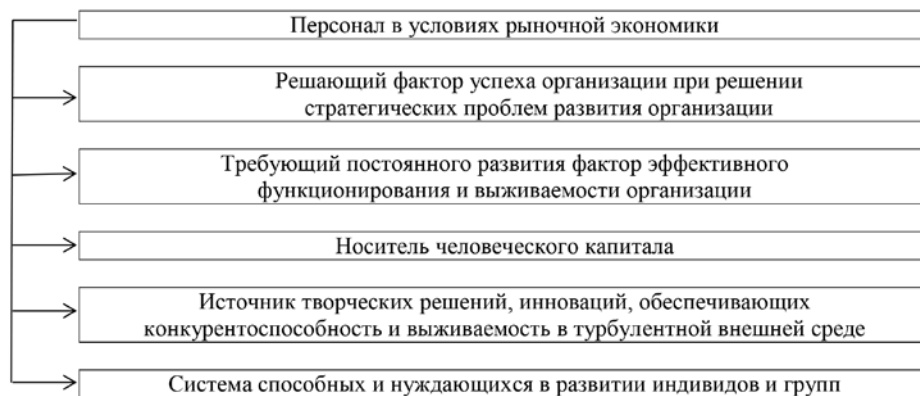


Рис. 1. Значение персонала на инновационном этапе экономического развития [4]

Суть интеллектуализации персонала как технологии заключается в управлении интеллектуальным потенциалом персонала с целью формирования инновационного типа поведения работников. Именно интеллектуальный потенциал персонала в современных социально-экономических условиях всё в большей степени влияет на результаты трудовой деятельности. Интеллектуальные способности сотрудников превращаются в стержневую систему, основанную на трудовом потенциале персонала.

По своей экономической сущности интеллектуальный потенциал персонала относится к нематериальным ресурсам, т. к. заключается в знаниях, навыках, умениях, опыте, компетенции, способностях и т. п. Человек при этом исполняет роль носителя. Если интеллектуальный капитал – это так называемая капитализированная форма знаний и их источников, то интеллектуальный потенциал – это соответственно его первоначальная форма.

Представляется целесообразной двухуровневая интерпретация состава интеллектуального потенциала персонала на индивидуальном и коллективном уровнях. Компоненты состава индивидуального интеллектуального потенциала персонала необходимо разделить на группы: базовые компоненты и вторичные, приобретаемые в течение всей жизни индивидуума (в процессе его воспитания, всех видов образования, трудовой деятельности), т. е. являющиеся результатом инвестиций в развитие базовых компонентов.

Структура интеллектуального потенциала персонала предприятия может быть определена в общем виде как совокупность относительно устойчивых и взаимосвязанных компонентов состава интеллектуального потенциала персонала, находящихся в определённых отношениях взаимовлияния, а также во взаимосвязях с внешней и внутренней средой предприятия, определяющих качественный и количественный уровень интеллектуального потенциала персонала в данный момент и характеристики его динамики.

Таким образом, интеллектуализацию персонала представляется целесообразным определить как процесс планирования, формирования, развития, преобразования и использования интеллектуального потенциала персонала организации. Следует отметить, что в зависимости от размера организации, её профиля, численности персонала, стратегических задач, отдельные стадии процесса интеллектуализации могут варьироваться как с точки зрения их наличия, так и с точки зрения порядка реализации.

В качестве базовых задач в применении технологии управления персоналом, основанной на его интеллектуализации, можно отметить:

- 1) улучшение экономического эффекта от реализации инновационной продукции;
- 2) повышение экономического эффекта в результате применения интеллектуальной продукции;
- 3) прирост интеллектуального потенциала персонала и его реализации в виде преобразования в интеллектуальный капитал предприятия.

Основными параметрами состояния интеллектуального потенциала, контролируемые в процессе управления, могут быть:

- различные виды затрат на создание интеллектуального потенциала персонала;
- объём производства инновационной продукции;
- доход от реализации выпускаемой инновационной продукции;
- количество единиц реализованной инновационной продукции и её вид;
- количество единиц разработанной в результате НИОКР интеллектуальной продукции (изобретения, полезные модели, программы для ЭВМ и т. п.);
- количество единиц интеллектуальной продукции, реализованной в инновационном процессе при создании инновационной продукции.

Реализация перечисленных ранее базовых задач в применении технологии управления персоналом, основанной на его интеллектуализации, и достижение основных параметров состояния интеллектуального потенциала, контролируемых в процессе управления, невозможны без специальных мер управляющего воздействия по отношению к процессу интеллектуализации персонала. Основные меры управляющего воздействия по отношению к процессу интеллектуализации персонала представлены в табл. 1.

Таблица 1

Рычаг управления процессом интеллектуализации персонала [3]

Основные меры управляющего воздействия	
Организационно-экономические	Морально-психологические
1) разработка стратегии и политики управления интеллектуальным потенциалом персонала; 2) контроллинг интеллектуального потенциала персонала предприятия; 3) поддержание взаимосвязи с внешними источниками привлечения кадров; 4) поиск источников финансирования формирования и развития интеллектуального потенциала персонала; 5) создание гибкой системы вознаграждения, ориентированной на достижение высоких результатов интеллектуально-инновационной деятельности; 6) соответствующее нормирование и тарификация трудового процесса; 7) разработка показателей и правил оценки результатов интеллектуального труда; 8) организация переподготовки и повышения квалификации сотрудников; 9) формирование кадрового резерва на выдвижение и резерва руководителей; 10) отбор на вакантные должности; 11) планирование деловой карьеры сотрудников; 12) создание и ведение информационного банка данных о качественном и количественном составе высококвалифицированных кадров; 13) обеспечение оптимального режима труда и отдыха работников интеллектуального труда; 14) информационное и техническое обеспечение процесса управления интеллектуальным потенциалом персонала; 15) обеспечение персонала научно-технической информацией, организация патентно-лицензионной деятельности.	1) внедрение методики справедливой оценки результатов интеллектуального труда работников; 2) вовлечение высококвалифицированных специалистов в процесс управления производством; 3) анализ и регулирование групповых и межличностных отношений в творческом коллективе работников; 4) разрешение конфликтов; 5) социально-психологическая диагностика персонала, формирование и управление инновационной культурой в организации; 6) разработка форм морального поощрения работников интеллектуального труда; 7) развитие социальной инфраструктуры на предприятии; 8) проведение корпоративных мероприятий.

Таким образом, с определенной долей условности процесс интеллектуализации персонала можно разделить на две основные части:

- 1) процесс собственно продуцирования и совершенствования интеллектуального потенциала персонала;
- 2) процесс преобразования интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал (капитализация интеллектуального потенциала).

Тогда получим, с одной стороны, процесс, направленный на качественное совершенствование персонала, развитие его инновационной компетентности, с другой стороны, процесс, направленный на реализацию в интеллектуально-инновационной деятельности предприятия высокого интеллектуального потенциала персонала, его преобразование в интеллектуальный капитал персонала. Что положительным образом скажется на деятельности организации в целом.

Сегодня организации вынуждены приспосабливаться к новым экономическим условиям хозяйствования, работать в рамках экономической нестабильности внешней среды и жесткой конкуренции. Для выживания любой организации необходим высококвалифицированный персонал, способный решить эти проблемы [2]. Данный подход к управлению персоналом можно рассматривать как основу концептуального моделирования механизма инновационно ориентированного управления интеллектуализацией персонала современных организаций, а в частности – при разработке рекомендаций по проектированию систем управления персоналом промышленных предприятий, при формировании программ управления персоналом в условиях инновационной экономики.

Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Собрание законодательства Российской Федерации от 24 ноября 2008 № 4 ст. 5489.
2. Федоренко Т. М. О подходах формирования механизма профессионального развития в рамках реализации стратегии персонала // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 5 (44).
3. Яковлева Е. В. Векторная направленность управления персоналом российских промышленных предприятий в современных социально-экономических условиях. URL: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2011/Economics/5_95842.doc.htm (Дата обращения: 17.10.2014)
4. Яковлева Е. В. Интеллектуализация персонала как технология инновационного управления персоналом в современных социально-экономических условиях. URL: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2011/Economics/5_95842.doc.htm (Дата обращения: 17.10.2014)