

УДК 332.146.2

Устаев Рустам Мерзеферович, Ребий Алексей Петрович

ОБ УПРАВЛЕНИИ ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕГИОНЕ

В статье приводится проблемно ориентированный подход в развитии кадрового инновационного потенциала региона. Делается вывод об относительно слабом развитии процессов управления кадровым инновационным потенциалом в регионе. Разработан алгоритм действий, обеспечивающий формирование и развитие кадрового инновационного потенциала в регионе, а также его своевременную адаптацию к изменению потребностей экономики и научно-технического прогресса в отраслях регионального доминирования.

Ключевые слова: инновации; персонал; кадровый инновационный потенциал; инновационное развитие региона; управление.

Rustam Ustaev, Alexey Rebiy

ABOUT MANAGING THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL INNOVATION POTENTIAL IN THE REGION

The article provides a problem-oriented approach in the development of personnel innovation potential of the region. The conclusion is made about the relatively weak development of management personnel innovative potential in the region. The algorithm of actions that ensure the formation and development of personnel innovation potential in the region, and also timely adaptation to the changing needs of the economy and scientific and technical progress in the sectors of regional dominance.

Key words: innovation; personnel; personnel innovative potential; innovative development of the region; management.

Одним из приоритетов развития страны является модернизация экономики, направленная на рост производительности труда, постепенное освобождение от физически и морально устаревшего оборудования в составе основных производственных фондов, повышение общей доли применения передовых технологий и другое. При этом современная модернизация экономики невозможна без высококвалифицированных специалистов и ученых для решения инновационных задач, обеспечивающих инновационный процесс новыми идеями, разработками и технологиями. Следовательно, именно инновационному аспекту человеческого капитала должно уделяться особое внимание.

Современный кадровый инновационный потенциал должен быть способен к реализации крупномасштабных технологических обновлений, созданию новых технологий и оборудования. Однако, как правило, сегодня в обществе отмечается безразличие населения к инновациям, низкая гражданская активность. Проведенный теоретический анализ позволяет сделать вывод об относительно низком уровне подготовленности специалистов инновационного профиля [4, 7, 9] в большинстве регионов страны и об их достаточно слабой вовлеченности в инновационный процесс. Сегодня лишь два качественных параметра работников оценены как достаточно развитые: стаж и опыт работы; уровень формальной профессиональной подготовки (по диплому). Такая важная черта, как новаторство, является почти неразвитой [6]. Следовательно, современная инновационная деятельность в стране недостаточно обеспечена кадрами инновационного типа, выполняющих разнообразные производственно-хозяйственные функции, в т. ч. функции, связанные с созданием продуктов интеллектуальной деятельности. Современные экономики остро нуждаются в высокоразвитом человеческом капитале, обладающем не только образовательной подготовкой, но и предприимчивостью, новаторскими устремлениями и мотивами, способном овладевать новыми знаниями и активно управлять инновационным процессом.

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что сегодня в регионах Российской Федерации слабо развито управление кадровым инновационным потенциалом, которое должно совершенствоваться с учетом инновационного развития экономики регионов и охватывать процессы подготовки, переподготовки, эффективного формирования и развития инновационного мышления, необходимого для современных реалий производства и научно-технического прогресса. Это предопределяет уровень развития инновационного потенциала человеческого капитала в регионе не только в текущем времени, но и на перспективу.

С целью роста уровня инновационности кадрового потенциала нами разработан алгоритм действий, обеспечивающий его развитие и своевременную адаптацию к изменению потребностей экономики и научно-технического прогресса в отраслях регионального доминирования, он включает следующие этапы:

- 1) определение уровня инновационности кадрового потенциала;
- 2) анализ результатов определения уровня инновационности кадрового потенциала и выявления проблемных мест;
- 3) разработка и реализация модели формирования и развития кадрового инновационного потенциала;
- 4) разработка системы управления кадровым инновационным потенциалом [10].

Уровень инновационности кадрового потенциала в регионе предполагается проводить в соответствии с методическим подходом, в котором оцениваются такие показатели, как:

- индекс трудовой активности;
- образовательный индекс;
- научный индекс;
- индекс профессиональной квалификации человеческого капитала;
- индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками;
- индекс использования инновационного потенциала человеческого капитала [10].

По результатам анализа уровня инновационности кадрового потенциала в регионе выявляются наиболее проблемные места. Чаще всего к ним относят:

- низкую инновационную активность региона и низкую инновационную мобильность человеческого капитала;
- низкий творческий потенциал персонала;
- неэффективное применение имеющегося кадрового инновационного потенциала;
- отсутствие оптимального механизма взаимодействия между вузами и производством в сфере развития инноваций;
- отсутствие эффективной системы мотивации персонала к инновационной деятельности;
- неэффективный стиль управления в вопросах развития инноваций [5].

Обнаруженные проблемы в развитии кадрового инновационного потенциала определяют необходимость разработки оптимальной модели его формирования и развития с целью увеличения численности персонала, занятого исследованиями и разработками в регионах страны. В основу данной модели положены специальные принципы и инструменты управления, систематизированные и адаптированные к условиям инновационного развития экономики конкретного региона.

При группировании принципов управления и их обосновании за основу взяты принципы построения системы управления, дополненные Д. Р. Амировой [1], поскольку данные принципы управления не в полной мере отражают особенности современного этапа развития экономики, а именно, не учитывают его инновационного характера (рис. 1).



Рис. 1. Принципы управления инновационным потенциалом человеческого капитала

Принцип согласованности предполагает согласованность всех подсистем управления при их активном взаимодействии с общей целью развития.

Принцип непрерывности направлен на постоянное совершенствование системы управления кадровым инновационным потенциалом с учетом целей развития.

Принцип оперативности подразумевает рациональное и незамедлительное принятие решений по управлению инновационным кадровым инновационным потенциалом в случае выявления или предупреждения отклонений от намеченных целей.

Принцип научности характеризует необходимость формирования и развития кадрового инновационного потенциала с учетом новых научных достижений.

Принцип адаптивности предполагает быструю адаптацию и эффективное приспособление системы управления кадровым инновационным потенциалом к изменениям во внутренней и внешней среде.

Принцип мотивации подразумевает невозможность достижения высоких показателей в области инноваций без разработки эффективных форм стимулирования в развитии кадрового потенциала, что способствует его ориентации на достижение новых стандартов.

Принцип перспективности подразумевает развитие системы управления кадровым инновационным потенциалом с учетом приоритетных направлений инновационного производства.

Принцип инновационности устанавливает управление кадровым потенциалом с целью формирования инновационного и творческого мышления, стимулирования инновационной активности [3].

По своей экономической сущности модель управления формированием и развитием кадрового инновационного потенциала представляет собой совокупность различных механизмов и инструментов воздействия на персонал с целью повышения эффективности их трудовой деятельности.

В таблице представлена модель формирования и развития кадрового инновационного потенциала в регионе.

Таблица

Модель формирования и развития кадрового инновационного потенциала в регионе

Цели	Механизмы	Принципы	Инструменты
Повышение инновационной мобильности персонала	Активизация инновационного мышления и творческого потенциала	Инновационность Перспективность	Создание благоприятных условий для развития творческого потенциала и инновационной активности; разработка методик развития творческого мышления; разработка методики для генерации новых идей; совершенствование системы профессионального роста и др.

Цели	Механизмы	Принципы	Инструменты
Вовлечение персонала в инновационную деятельность	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала	Адаптация Мотивация	Организация и финансирование международных стажировок; организация стажировок в других компаниях; разработка и внедрение мотивационных систем; материальное поощрение по результатам инновационной деятельности; разработка системы морального стимулирования
Формирование благоприятного инновационного климата	Разработка особого стиля управления, способствующего формированию командных форм работы (кружки качества, формирования инновационных разработок)	Согласованность Инновационность	Разработка технологий коллективной и командной работы; выявление и отбор работников, способных к творческой деятельности; привлечение сотрудников, склонных к творческой и коллективной работе; разработка новых требований к уровню профессиональной подготовки специалистов; предоставление большей самостоятельности в работе; создание атмосферы взаимответственности; возможность предложения инновационных идей

Реализация разработанных механизмов направлена на проведение конкретных мероприятий с целью увеличения уровня кадрового инновационного потенциала предприятий региона, повышения инновационной активности человеческого капитала, формирования человеческого капитала склонного к инновационному мышлению и восприятию инноваций и повышения инновационной активности предприятий региона [2].

Механизм активизации кадрового инновационного потенциала направлен на активизацию человеческого капитала посредством предоставления возможности для творческой реализации в рамках отраслевой специфики региона.

Механизм мотивации и стимулирования персонала нацелен на рост кадрового инновационного потенциала посредством создания системы мотивационных установок и экономической заинтересованности персонала.

Механизм формирования командной формы работы предполагает организацию инновационной деятельности посредством создания рабочих команд, объединенных единой целью, возможностью творчески подходить к решению проблемы или задачи [11].

На механизмы и инструменты управления кадровым инновационным потенциалом, а через них и на его формирование и использование оказывает воздействие ряд факторов внешней среды:

- 1) экономико-политические факторы;
- 2) нормативно-правовые факторы;
- 3) социально-демографические факторы;
- 4) факторы институциональной инфраструктуры.

Внешняя среда влияет на систему управления кадровым инновационным потенциалом в целом и требует пересмотра существующих форм управления в вопросах активизации инновационного мышления и творческого потенциала, в разработке эффективной системы мотивации и стимулирования персонала, а также в разработке особого стиля управления, способствующего формированию командных форм работы, что обеспечивает инновационную активность персонала, рост производительности и эффективности труда персонала, а также успешное выполнение инновационных задач и достижение стратегических целей [8].

Система управления кадровым инновационным потенциалом с учетом факторов внешней среды представлена на рис. 2.



Рис. 2. Система управления кадровым инновационным потенциалом

Таким образом, разработанная модель системы управления отражает взаимосвязь факторов внешней среды, воздействующих на формирование и использование кадрового инновационного потенциала в регионе, а также обеспечивает его упреждающее развитие и своевременную адаптацию к изменению потребностей экономики и научно-технического прогресса в отраслях регионального доминирования.

Дальнейшим этапом повышения кадрового инновационного потенциала в регионе будет регулирование инновационной деятельности персонала, посредством эффективной системы контроля за использованием кадрового инновационного потенциала, нацеленной на совершенствование и разработку мероприятий, направленных на создание критериев оценки кадрового потенциала. В основе механизма лежит выявление уровня инновационной активности человеческого капитала с учетом потребностей предприятий региона.

Литература

1. Амирова Д. Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Амирова Динара Рафиковна. Пенза, 2014. 216 с.
2. Белоусов И. Н., Белоусов Д. Н. Совершенствование системы сбалансированных показателей промышленных предприятий // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 3 (48). С. 57–60.
3. Борис О. А. Проблемы формирования социальной составляющей инновационного потенциала организаций // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 12 (034). С. 50–53.
4. Красников А. В. Повышение конкурентоспособности региона на основе развития инновационной деятельности / Экономические, инновационные и информационные проблемы развития региона: материалы Международной научно-практической конференции. Ставрополь: АГРУС, 2014.

5. Лега К. А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Лега Константин Александрович. Челябинск, 2008. 194 с.
6. Новикова О. С., Беляева О. В. Интеллект и интеллектуальный потенциал в образовании // Философия права. 2010. № 1. С. 90–93.
7. Особенности управления инновационным развитием социально-экономических систем в современных условиях: коллективная монография / под ред. проф. В. Н. Парахиной. Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2011. 243 с.
8. Стратегические аспекты и целевые ориентиры управления инновационным развитием предприятий промышленности и транспорта региона в нестабильной социально-политической среде: коллективная монография / под ред. профессора В. Н. Парахиной. Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2015. 284 с.
9. Устаев Р. М., Парахина В. Н. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 2 (47). С. 182–185.
10. Устаев Р. М. Развитие инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономике: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Устаев Рустам Мерзеперович. – Ставрополь, 2016. – 175 с.
11. Устаев Р. М. Об управлении кадровым инновационным потенциалом региона // Сборник материалов IV-й ежегодной научно-практической конференции «Университетская наука – региону». Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2016.

УДК 330.34.01, 330.342

**Ушвицкий Лев Исакович, Тер-Григорьянц Анна Александровна,
Рбий Алексей Петрович**

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Изложены результаты экономического анализа динамики инновационных процессов в РФ на основе оценки элементов научно-технического потенциала страны и результирующих показателей ее инновационной деятельности, позволившие выделить проблемы формирования и функционирования эффективной национальной инновационной системы.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновации, инновационная активность, исследования и разработки, оценка, динамика.

**Lev Ushvitskiy, Anna Ter-Grigor'yants, Alexey Rebiy
MODERN TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PROCESSES
IN RUSSIAN ECONOMY**

The results of the economic analysis of the dynamics of innovation processes in Russia on the basis of an assessment of the elements of the scientific and technical potential of the country and the resulting indicators of its innovation activity, which allowed to highlight the problems of formation and functioning of effective national innovation system.

Key words: innovative development, innovations, innovative activity, research and development, assessment, dynamics.

Современные тенденции мирового развития трансформируют как отдельные элементы экономики, так и хозяйственные системы в целом. Российская Федерация испытывает особое давление различных изменений, так как решение задач увеличения темпов экономического роста и обеспечение эффективности конкурентной среды должно осуществляться с использованием инновационно ориентированных моделей производства, вместо простого эксплуатирования ограниченных природных ресурсов.