

Управление развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности: концептуальное проектирование

Яковлева Елена Владимировна

Д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры «Экономика и организация труда» Омского государственного технического университета

e-mail: elenav12@yandex.ru

Yakovleva Elena, V.

Omsk state technical university
Omsk, Russian Federation

Аннотация. Представлены результаты концептуального проектирования управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности. Раскрыто содержание основных концептуальных элементов. Показано теоретическое и практическое значение предлагаемой концепции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности.

Ключевые слова: управление, интеллектуализация, персонал, промышленность, инновационные предприятия

MANAGEMENT OF DEVELOPMENT OF INTELLECTUALIZATION OF THE PERSONNEL OF THE INNOVATIVE ENTERPRISES OF THE INDUSTRY: KONTSEPTULNY DESIGN

Abstract. Results of conceptual design of management of development of intellectualization of the personnel of the innovative enterprises of the industry are presented. The maintenance of the basic conceptual elements is opened. Theoretical and practical value of the offered concept of management of development of intellectualization of the personnel of the innovative enterprises of the industry is shown.

Keywords: management, intellectualization, personnel, industry, innovative enterprises

Необходимость разработки концепции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности в условиях современного этапа технологической эволюции обусловлена взаимосвязанными факторами-тенденциями, ведущими из которых являются: а) макроэкономический уровень: формирование и развитие «новой» экономики – экономики шестого технологического уклада; б) микроэкономический уровень: трансформация промышленных предприятий в предприятия инновационного типа [1, 2].

Управление персоналом современной российской крупной промышленной компании сегодня является достаточно многофункциональным и многоуровневым, охватывающим стратегический, тактический и оперативный уровни управления. При этом управление развитием интеллектуализации персонала в условиях российских предприятий промышленности, являющихся субъектами инновационной деятельности, не реализуется комплексно, т.е. в полном объеме функций.

Предлагаемую концепцию отличает инфраструктурный подход к управлению развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности, основанный на стыке научных направлений (развивающего и инновационного подходов к управлению персоналом, а также подходов к управлению интеллектуальным потенциалом персонала и интеллектуальным капиталом), синтез которых соответствует современным тенденциям достаточно активного влияния на теорию управления персоналом элементов теории инноваций, инновационных предприятий (компаний).

Концепция, сформированная на основе системного видения особенностей процесса целенаправленного формирования расширенного воспроизводства интеллектуального потенциала персонала, инфраструктурно

включенного в инновационный цикл предприятия [4, 5, 7], обозначает центральный вектор управления персоналом современных инновационных предприятий промышленности, направленный на развитие интеллектуализации персонала, целевой ориентир которого сконцентрирован на решении производственных задач предприятия в инновационной сфере, а ценностные приоритеты обусловлены взаимосвязанными компонентами, формирующими интеллектуальный потенциал персонала (потенциалами здоровья, объема знаний, нормативно-нравственным, профессиональным, квалификационным, организационным, креативно-творческим).

Содержание авторской концепции [3], раскрывающей специфику управления персоналом инновационного предприятия посредством формирования внутрифирменного управления развитием интеллектуализации персонала на основе инфраструктурного подхода, показано в таблице 1.

Таблица 1

**Концепция управления развитием интеллектуализации персонала
инновационных предприятий промышленности: основные элементы**

Элемент содержания	Характеристика
Предмет управления	Сбалансированное воспроизводство интеллектуального уровня персонала, ориентированное на инновационный результат
Объект управления	Циклический воспроизводственный процесс интеллектуализации персонала, включенный в качестве инфраструктурного сервис-сопровождения в инновационный проект
Субъект управления	Специализированная структурная единица предприятия (в зависимости от варианта организационного решения)
Цель управления	Достижение требуемого уровня интеллектуального потенциала персонала, позволяющего сформировать профессиональные компетенции, необходимые для решения производственных задач инновационной направленности
Задачи управления	1) развитие активной формы участия интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе; 2) повышение (стабилизация) требуемого качества интеллектуального потенциала персонала предприятия, вовлеченного в инновационный процесс; 3) снижение затрат на интеллектуализацию персонала
Принципы управления	Обусловлены экономической природой интеллектуализации персонала и целенаправленностью управления на инновационный результат
Группы функций управления	Прогнозирования и планирования; формирования; развития; использования и преобразования интеллектуального потенциала персонала; экономической оценки результата управления
Инструменты управления	Организационно-экономическое и морально-психологическое воздействия на развитие интеллектуализации персонала

Составлено автором

Предмет управления состоит в расширенном воспроизводстве интеллектуального уровня работников инновационных предприятий промышленности, что связано с развитием традиционного представления о целях, принципах, методах, функциях, технологиях управления персоналом, а точнее – с углублением их инновационной ориентации. Трансформируемое в указанном направлении управление персоналом становится неотделимым от процесса инноваций, превращаясь в инфраструктуру его обеспечения высокоинтеллектуальными и инновационно-компетентными кадрами.

Объектом управления на основе инфраструктурного подхода является циклический воспроизводственный процесс интеллектуализации персонала, включенный в качестве сервисного сопровождения в интеллектуально-инновационную деятельность предприятия для выполнения функции интеллектуальной инфраструктуры по отношению к процессу инноваций.

Субъект управления – структурная единица инновационного предприятия, предназначенная для участия в инновационных процессах предприятия в качестве субъекта, оказывающего управленческое воздействие на развитие интеллектуализации персонала.

Целью управления развитием интеллектуализации персонала инновационного предприятия промышленности является достижение и стабилизация требуемого воспроизводственного уровня интеллектуального потенциала персонала. По сути, цель управления развитием интеллектуализации персонала заключается в обеспечении инновационного предприятия профессионалами необходимого квалификационного и соответствующего компетентностного уровней в количестве, требуемом для реализации текущих и перспективных инновационных проектов. При этом является существенно важным обеспечить максимальное сближение данной целевой установки предприятия и индивидуальных целей высокопрофессиональных работников, как правило, заинтересованных в возможности должностного и профессионального роста, социальных гарантиях, высокой заработной плате. Недопустимыми и неэффективными вариантами использования интеллектуального потенциала персонала могут быть его недоиспользование, а также полное использование имеющегося интеллектуального потенциала, качественный уровень которого не соответствует прогрессирующему развитию предприятия в инновационной сфере. В общем виде цель управления развитием интеллектуализации персонала инновационного предприятия промышленности может быть выражена в виде:

$$X_{\text{вых}}(t_i) \geq X_{\text{вых. п.}}(t_n),$$

где $X_{\text{вых}}(t_i)$ – итоговое за цикл интеллектуализации значение комплексного показателя результата управления; $X_{\text{вых. п.}}$ – плановое значение комплексного показателя результата управления к заданному моменту времени ($t_i = t_n$). Данное выражение означает, что значение $X_{\text{вых}}(t_i)$ к заданному периоду времени ($t_i = t_n$) должно соответствовать или превышать плановый уровень – $X_{\text{вых. п.}}$, т.е. в течение текущего периода времени t_n должен быть достигнут и стабилизирован требуемый уровень комплекса показателей интеллектуального потенциала персонала и результатов его преобразования в инновационном процессе.

К основным задачам управления развитием интеллектуализации персонала, следовательно, необходимо отнести следующие:

- 1) развитие активной формы участия интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе;
- 2) повышение (стабилизация) требуемого качества интеллектуального потенциала персонала предприятия, вовлеченного в инновационный процесс:

$$\Sigma ИП_{\text{п}} \geq \Sigma ИП_{\text{п(зад)}},$$

где $\Sigma ИП_{\text{п}}$ и $\Sigma ИП_{\text{п(зад)}}$ – соответственно, итоговые за инновационный цикл и плановые значения комплекса показателей интеллектуального потенциала персонала;

- 3) снижение затрат на интеллектуализацию персонала:

$$З_{\text{инт}} \leq З_{\text{инт (зад)}},$$

где $З_{\text{инт}}$ и $З_{\text{инт(зад)}}$ – соответственно, текущие и плановые затраты на интеллектуализацию персонала. Принципы управления (рис. 1) обусловлены: а) объектным основанием интеллектуализации персонала – интеллектуальным потенциалом персонала, формирующим управленческую специфику в исследуемом сегменте; б) целенаправленностью управления на инновационный результат.

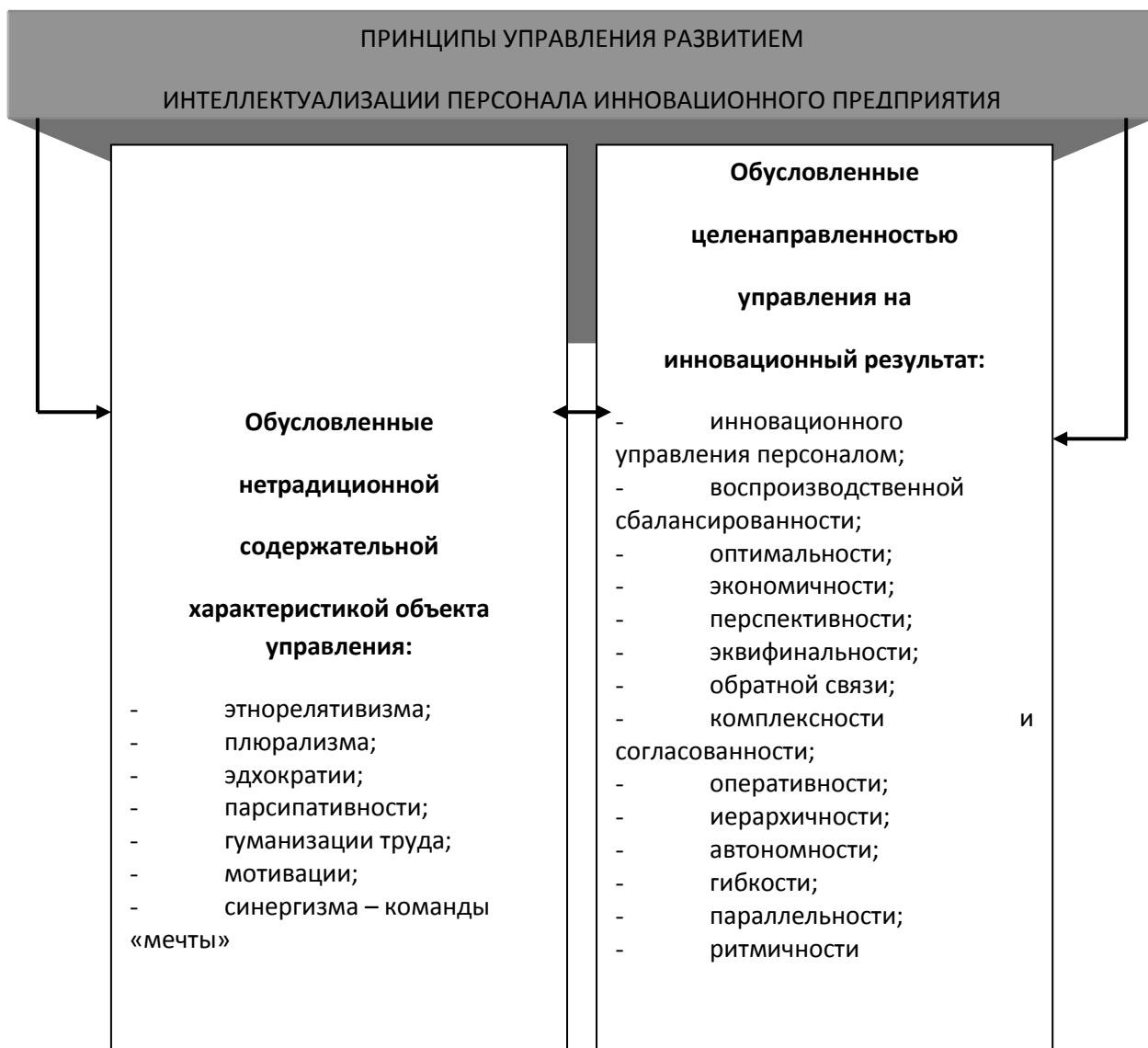


Рис. 1. Принципиальная основа управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Функции управления группируются по этапам воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала инновационного предприятия, включая экономическую оценку результативности управления (рис. 2).

Инструменты управления. Суммарное управляющее воздействие на развитие интеллектуализации персонала как объект управления формируется под влиянием возмущающего факторного влияния, а также вследствие наблюдаемых отклонений объекта управления от эталонной траектории. Данное управляющее воздействие может быть многопланово, включая меры организационно-экономического и морально-психологического воздействия на объект управления, базисный набор которых представлен в табл. 2 [6].



Рис. 2. Функции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

В общей сложности, теоретическое значение авторской концепции заключается в развитии теории управления персоналом в сегменте управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности. Практическое значение предлагаемой концепции обусловлено возможностью расширения управленческого мировоззрения в современной промышленной среде на данной основе и интеграции её идей, формализованных в виде цели, задач, объекта, предмета, принципов, функций, инструментов управления, в организацию управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности.

Таблица 2

Инструментарий управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Базисный набор инструментов управления
А. Организационно-экономические
<ul style="list-style-type: none"> – Поддержание взаимосвязи с внешними источниками привлечения квалифицированных кадров; – Отбор на вакантные должности по критерию инновационной компетентности; – Планирование деловой карьеры сотрудников в соответствии с инновационной стратегией предприятия; – Организация и проведение переподготовки и повышения квалификации сотрудников, ориентированных на инновационный результат; – Формирование кадрового резерва инновационной сферы; – Создание и ведение информационного банка данных о высококвалифицированных кадрах; – Нормирование и тарификация трудового процесса персонала инновационной сферы; – Совершенствование показателей и методик оценки результатов интеллектуально-инновационной деятельности; – Вовлечение высококвалифицированных специалистов в процесс управления производством; – Информационное и техническое обеспечение процесса управления интеллектуализацией персонала; – Совершенствование условий труда для наиболее рационального использования в инновационных целях интеллектуального потенциала работников; – Поиск источников финансирования интеллектуализации персонала; – Создание гибкой системы вознаграждения работников инновационной сферы
Б. Морально-психологические
<ul style="list-style-type: none"> – Анализ и регулирование групповых и межличностных отношений в коллективе работников инновационной сферы; – Социально-психологическая диагностика персонала и кандидатов; – Формирование и управление инновационной культурой предприятия; – Разработка форм морального поощрения работников инновационной сферы

Составлено автором

В целом концепция управления развитием интеллектуализации персонала должна стать основой генерального замысла стратегической направленности управления персоналом современных инновационных предприятий промышленности.

Список литературы

1. Друкер П. Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века. М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2012. 256 с.
2. Растова Ю.И., Кислицин И.Г. Интеллектуальный потенциал как интегральная характеристика готовности к профессиональной управленческой деятельности // Современный менеджмент: проблемы и перспективы III научно-практической конференции: тезисы докладов. 2008. С. 133-137.
3. Трачук А.В., Саяпин А.В. Практика формирования инновационной стратегии в российских компаниях. Опыт вовлечения сотрудников // Эффективное Антикризисное Управление. 2014. № 1. С. 64-73.
4. Экономика инновационного развития / Под ред. М. В. Кудиной, М. А. Сажиной. М. : ИНФРА-М, 2013. 256 с.
5. Яковлева Е.В. Управление интеллектуализацией персонала промышленных предприятий : монография. Омск : Изд-во ОмГТУ, 2014. 376 с.
6. Яковлева Е.В. Управление развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности: исследование теоретических аспектов // Омский научный вестник. 2015. №4. С. 268-277.
7. Яковлева Е.В., Миллер А.Е. Векторная направленность управления интеллектуализацией персонала современных промышленных предприятий // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2014. № 3. С. 20-23.
8. Яковлева Е.В., Миллер А.Е. Динамика интеллектуального потенциала персонала в процессе инновационной деятельности предприятия // Инновационная деятельность. 2011. № 3. С. 5-15.
9. Яковлева Е.В., Миллер А.Е. Формирование системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности // Инновационный Вестник Регион. 2015. №3. С. 16-21.