

УДК 331.522.4:334.724

**МОТИВАЦИЯ АКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ****THE MOTIVATION OF ACTIVITY OF PERSONNEL COMPONENT
OF THE INNOVATIVE POTENTIAL AT ENTERPRISE**

©Шамилева Э. Э.

SPIN-код: 3226-8422

канд. экон. наук

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

г. Симферополь, Россия, elya_shamileva@mail.ru

©Shamileva E.

SPIN-code: 3226-8422

PhD, Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia, elya_shamileva@mail.ru

©Драбочук С. Р.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

г. Симферополь, Россия, seidametovas@gmail.com

©Drabochuk S.

Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia, seidametovas@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования кадровой составляющей развития инновационной системы предприятия. Формирование кадров рассматривается как фактор обеспечения конкурентоспособности и развития предприятия. Обосновывается необходимость мотивации работников к инновационной деятельности.

Abstract. The article deals with the problem of formation of the personnel component of the innovative system of the enterprise. The formation of personnel is the factor for competitiveness and development of the enterprise. The article substantiates the necessity of motivation of innovative activities.

Ключевые слова: мотивация, активность кадровой составляющей инновационного потенциала, инновационная деятельность.

Keywords: motivation, activity of personnel component of the innovative potential, innovative activities.

Постановка проблемы. Предприятия для обеспечения конкурентных преимуществ и максимизации прибыли должны использовать, прежде всего, стратегию инновационного развития. Данная стратегия способна обеспечить его стойкость во внешней среде и сохранить его потенциал от любых изменений.

В основе реализации данной стратегии лежит кадровый потенциал предприятия. Его обеспечение является неотъемлемой частью эффективного функционирования предприятия. Именно поэтому руководство должно уделять особое внимание развитию инновационной активности всего персонала. Так как именно персонал способен привести в действие стратегию инновационного развития, принятую руководством и предоставить возможность предприятию достигнуть поставленной цели, сокращая возможные риски и угрозы со стороны внешней среды.

Цель исследования состоит в обосновании необходимости создания комплекса мероприятий для мотивации сотрудников к инновационной деятельности, и, соответственно, выявлении значимости реализации инновационной активности персонала предприятия.

Основными методами исследования, применяющимися для достижения цели работы необходимо назвать общелогические методы и приемы исследования: анализ, абстрагирование, системный подход.

Анализ последних исследований и публикаций. Существенный вклад в разработку классификации инновационного потенциала персонала привнесли отечественные и зарубежные ученые, в частности: Н. Б. Кузнецова, В. П. Антонюк, И. М. Мягих, П. Друкер и др.

Результаты исследования

Инновационное развитие экономики невозможно без формирования качественного кадрового потенциала и эффективности его использования. Основой развития предприятия является использование инновационного труда, который представляет собой трудовую деятельность с достаточно весомой частью интеллектуального, научного, творческого компонентов. Инновационный труд способен удовлетворять социальные потребности с более полезным эффектом [1, с. 116].

По мнению П. Друкера «бизнес — это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников. Физический труд со временем может стать полностью автоматизированным. Но знания — это специфический ресурс человека. Знания нельзя найти в книгах. В них можно найти информацию, а знания — это способность применять информацию в конкретной сфере деятельности» [2, с. 154].

В инновационной деятельности выделяют ключевую функцию — генерацию идей. Персонал — единственный фактор производства, который несет в себе творческую составляющую. Субъектами инновационной деятельности являются работники, способные создавать новые знания и активно их использовать, результатом такой работы являются новые идеи, образы, которые определяются, прежде всего, творческими способностями к определенному виду деятельности, активностью человека, условиями реализации этих способностей в обществе.

Более того, процесс конкуренции на рынке услуг можно представить, как конкуренцию идей или конкуренцию генераторов идей. Таким образом, можно сказать, что конкуренция, в современных экономических условиях, проявляясь в соперничестве товаров, услуг и фирменных технологий, является отображением конкуренции персонала предприятий.

Многочисленные исследования образовательного уровня трудового потенциала России свидетельствуют о том, что он достаточно высок, но не соответствует современным требованиям инновационной экономики. Эксперты обращают внимание на низкий уровень подготовки кадров, дают низкую оценку кадровой составляющей инновационной деятельности. Особенно это касается управленческих, технических кадров и высококвалифицированных работников. Это свидетельствует о том, что сегодня инновационная деятельность в стране недостаточно обеспечена кадрами инновационного типа [3, с. 43].

Внедрение нововведений на предприятиях является болезненным процессом, направленным на изменение сформированной организации работ, используемых методов управления, а также положения сотрудников. Поэтому на предприятиях часто встречается сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления нововведениям и усиление новаторской деятельности достигается специальными мероприятиями по повышению мотивации персонала.

Мотивация, как функция управления, представляет собой процесс, который состоит из комплекса мероприятий по активизации деятельности персонала, направленного на достижение целей предприятия.

Стремление персонала к инновациям обеспечивается надлежащим уровнем организации управления персоналом, системы поощрения и стимулирования работников. Мотивация труда к инновационной деятельности определяется многими факторами. Основным фактором можно назвать материальную заинтересованность. Для того, чтобы материальная заинтересованность стала мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью труда и тем самым стимулировать его.

Главными причинами снижения творческой активности российских работников следует считать отсутствие необходимых материальных стимулов и гарантий социальной защиты, усовершенствованной системы оценки результатов профессиональной деятельности и поощрений к творчеству.

Дальнейшая ориентация на низкую оплату труда, которая не соответствует сложности и уровню интеллектуализации, является несовместимой с практической реализацией современных требований к утверждению инновационного характера труда, повышению его роли и положения в обществе.

Действенность мотивационной системы будет определяться, прежде всего, тем, какие стимулы будут задействованы и насколько точно они будут соответствовать потребностям работников.

Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов работников, например, высокая оплата труда, привлекательные условия работы и возможность для развития личности.

Значительное количество новых идей может требовать проверки, доработки, обоснования, и чаще всего это связано со значительными расходами, организацией исследовательского производства. Сюда же необходимо отнести и временные расходы. Но в случае подтверждения рыночной ценности идеи — прибыль от нее способна многократно превысить расходы. Более того, значительная часть оригинальных идей, как правило, их не требует, а является только результатом творческих усилий отдельных специалистов. При этом получается инновационный эффект способный серьезно повысить продуктивность предприятия и ощутимо усилить его конкурентные позиции на рынке.

Экономическая эффективность в сфере управления кадровым потенциалом работников предприятия означает максимальное использование имеющихся ресурсов организации путем использования персонала по принципу экономичного расхода ограниченных ресурсов. Этот принцип реализуется при наиболее благоприятном соотношении между результатом труда и масштабом его использования (продуктивность труда), и между результатами труда персонала и расходами на персонал (экономичность труда) [4, с. 213].

Таким образом, важным фактором инновационного развития является человеческий фактор. Поскольку риск во время финансирования, модернизации и обновления производства достаточно высокий, а оценка инновационного потенциала предприятия даст возможность потенциальным инвесторам сориентироваться в принятии решений относительно выделения средств с целью реализации инновационной стратегии развития. Инновационный потенциал предприятия является важным информационным ресурсом в процессе управления его развитием. Одна из ключевых проблем активизации инновационной деятельности заключается в создании условий, ситуаций, которые максимально развивают творческую активность персонала или кадровый потенциал.

Для формирования качественной кадровой составляющей инновационного развития предприятия необходимо:

1. Сформировать стратегию в сфере управления знаниями в целях создания базы знаний и инфраструктуры их передачи, компьютерных сетей, структур, ориентированных на знания;

2. Разработать мероприятия по повышению уровня мотивации персонала к инновационному труду, повышению уровня инновационной активности работников;

3. Создать благоприятные условия для развития качественных черт, необходимых для создания новаций, и для реализации инновационного потенциала.

Выводы:

Реализация стратегических заданий преобразования экономики на инновационный путь развития невозможен без целенаправленной политики государства и самих предприятий по формированию и развитию кадрового потенциала инновационного типа.

Способность персонала к инновациям, производству новых знаний и идей, желания профессионального роста обеспечивается надлежащим уровнем организации управления, развития интеллектуальной свободы на предприятии, системы поощрения и стимулирования предприимчивости работников, их профессионального развития.

Список литературы:

1. Кузнецова Н. Б. Кадры инновационного типа // Актуальные проблемы экономики. 2009. №6. С. 115–121.
2. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / пер. с англ. М.: ФАИР–ПРЕСС, 1998, 288 с.
3. Антониук В. П. Кадры для инновационной деятельности: проблемы формирования и использования // Аспекты труда. 2007. №5. С. 42–47.
4. Мягких И. М. Перспективные направления мотивации как средства повышение эффективности труда // Актуальные проблемы экономики. 2011. №9 (123). С. 208–216.

References:

1. Kuznetsova N. B. Personnel of innovative type. Actual Problems of Economics, 2009, no. 6, pp. 115–121.
2. Drucker P. Effective management. Economic problems and optimal solutions. Moscow, FAIR PRESS, 1998, 288 p.
3. Antoniuk V. Personnel for innovation: problems of formation and use // Labor Aspects, 2007, no. 5, pp. 42–47.
4. Myagkikh I. M. Promising directions of motivation as a means of improving the efficiency of the labor. Actual Problems of Economics, 2011, no. 9 (123), pp. 208–216.

*Работа поступила
в редакцию 15.08.2016 г.*

*Принята к публикации
18.08.2016 г.*