

УДК 332

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Евстюхина М.С., Куркина Н.Р.

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»,
Рузаевка, e-mail: ems17@yandex.ru

В статье раскрыта важность и необходимость механизма формирования инновационного потенциала персонала на предприятии. Одним из главных факторов успеха предприятия является повышение эффективности использования его человеческого потенциала, так как именно персонал становится наиболее дорогим фактором производства. Несмотря на значительное количество выполненных отечественными учеными исследований, многие теоретические и методические аспекты процесса формирования инновационного потенциала персонала раскрыты не в полной мере. Поэтому авторы предлагают рассмотреть механизм формирования инновационного потенциала персонала и его развитие с учетом имеющихся ресурсных возможностей предприятия региона позволил авторам выявить достижения и существующие недостатки механизма. Предложены основные мероприятия, которые позволят совершенствовать механизм формирования инновационного потенциала персонала.

Ключевые слова: инновации, персонал предприятия, механизм, инновационный потенциал, ресурсы

FORMATION MECHANISM INNOVATION POTENTIAL PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Evstyukhina M.S., Kurkina N.R.

Mordovian State University, Ruzaevka, e-mail: ems17@yandex.ru

The article deals with the importance and necessity of the mechanism of formation of the innovative potential personnel in the enterprise. One of the key elements success is the more efficient use of its human potential, as it is becoming the most expensive personnel factor of production. Despite the considerable amount of research carried out by our scientists, many theoretical and methodological aspects of the formation of the innovative potential personnel not disclosed in full. Therefore the authors propose to consider the mechanism of formation of the innovative potential personnel and its development within existing enterprise resource capabilities. The analysis of innovation potential personnel on the example of leading enterprise in the region, allowed the authors to identify the achievements and shortcomings of the existing mechanism. Proposed main activities that will improve the mechanism of formation of the innovative potential personnel.

Keywords: innovation, enterprise personnel, mechanism, innovative capacity, resources

В последние несколько лет Республика Мордовия делает ставку на инновационное развитие и создание качественно новой экономики. За последние годы построены и модернизированы десятки предприятий, открыты высокотехнологичные производства, нацеленные на выпуск новой, импортозаменяющей и ориентированной на экспорт продукции. Формируются производственно-технологические кластеры в тех сферах, где республика имеет традиционные преимущества.

Одним из важнейших факторов успеха предприятия является повышение эффективности использования человеческого потенциала, так как именно персонал становится наиболее дорогим фактором производства. Несмотря на значительное количество выполненных отечественными учеными исследований, многие теоретические и методологические аспекты осуществления процесса формирования инновационного потенциала персонала раскрыты не в полной мере. Поэтому мы предлагаем рас-

смотреть механизм формирования инновационного потенциала персонала и его развитие на предприятии с учетом имеющихся ресурсных возможностей.

Так, в области формирования инновационного потенциала персонала каждое машиностроительное предприятие вынуждено адаптировать или перерабатывать уже существующие приемы и методы под свои нужды и цели, соизмеряя именно со своими возможностями и ограничениями. При этом необходим новый тип современного работника, который должен обладать группой качеств инновационного характера, он представлен в табл. 1 [1].

Опираясь на данную группу качеств персонала, можно разработать соответствующие кадровые нововведения на предприятии.

Инновационный потенциал персонала – это наличие определенного уровня субъективного самопознания, что детерминирует способность персонала к инновации [3].

Для активного механизма формирования инновационного потенциала персона-

ла предприятий необходимо создать условия для его вовлечения в инновационный процесс. Сгруппируем положительные и от-

рицательные условия влияния на механизм формирования инновационного потенциала персонала предприятий (табл. 2) [3].

Таблица 1

Группы качеств персонала, необходимые при формировании инновационного потенциала персонала

Группа качеств	Краткое описание
1. Инновационная готовность человека к работе	<ul style="list-style-type: none"> – интеллектуальное развитие и быстрота овладения знаниями; – профессиональная компетенция, потребность не отставать от жизни; – творческий, инициативный подход к работе, изобретательность и разносторонность; – способность к разработке программ повышения качества продукции, роста производительности, снижения издержек; – стремление к рационализации процесса труда, но знание меры; – способность к самообразованию и саморазвитию
2. Инновационно-мотивационные качества работника	<ul style="list-style-type: none"> – самостоятельность и внутренний характер мотивов к труду, инициатива, работа без понукания, высокое чувство долга; – работа вопреки препятствиям; – желание на деле проверить свои способности в разрешении проблем; – критический склад ума и высокая степень любознательности; – энергичность и эффективность труда; – вера в то, что за хорошо выполненную работу будет и хорошая оплата; – стремление выполнить работу лучше, чем от него ожидают (чувство превосходства в труде)
3. Инновационное отношение к труду	<ul style="list-style-type: none"> – ориентация на высокие стандарты качества труда; – творческое отношение к работе; – уверенность и последовательность при реализации нововведений; – готовность к неожиданным решениям и новым установкам; – гибкость и восприимчивость ко всем переменам на производстве
4. Обще-человеческие и личностные качества работника-новатора	<ul style="list-style-type: none"> – знание своих слабых и сильных сторон; – стремление постоянно набираться опыта; – наличие здоровых амбиций и стремления к профессиональному росту; – стремление обмениваться идеями и опытом

Таблица 2

Условия, влияющие на процесс формирования инновационного потенциала персонала предприятий

Условия, обеспечивающие процесс формирования инновационного потенциала персонала предприятий	Условия, препятствующие процессу формирования инновационного потенциала персонала предприятий
<ul style="list-style-type: none"> – доведение цели и задач деятельности предприятия до каждого работника; – справедливая оплата труда с учетом вклада каждого; – обеспечение нужной информацией по всем проблемам; – формирование имиджа предприятия; – совершенствование процедуры отбора персонала; – регулярное повышение квалификации; – гибкая система стимулирования творческой деятельности; – внедрение новых технологий, разработка нового ассортимента; – широкая коммуникация, доброжелательность, уважение и забота о каждом; – по возможности учет личных целей и потребностей; – поощрение творчества, похвала и признание малейших успехов; – ограничение контроля, введение системы самоконтроля 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие творческой активности; – инертность людей; – индифферентность персонала к делам предприятия; – низкий уровень экономических знаний; – сопротивление приверженцев «старого»; – разочарование, пессимизм персонала; – старая материальная база; – отсутствие справедливой оценки труда, личного вклада, в том числе за обучение, новаторство; – преобладание авторитарного стиля управления

Для эффективного механизма формирования инновационного потенциала персонала предприятий целесообразно осуществлять постоянный анализ ситуации и ориентации на показатели статистики инновационно-развитых стран.

В качестве объекта исследования нами выбрано машиностроительное предприятие ОАО «Рузхиммаш» Республики Мордовия. Данное предприятие является одним из

крупнейших производителей железнодорожных вагонов-цистерн, оборудования для нефтяной, газовой, химической и многих других отраслей промышленности.

Модернизация и обновление выпускаемой продукции требует соответствующего уровня квалифицированного персонала, обладающего инновационным потенциалом. Динамику численности персонала ОАО «Рузхиммаш» представим в табл. 3.

Таблица 3

Динамика численности персонала ОАО «Рузхиммаш» по категориям, чел.

Категория работающих	Количество человек				
	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
1. Производственные рабочие, из них:	4159	3863	4169	3837	3548
1.1. Основные рабочие	2383	2131	2279	2108	1950
1.2. Вспомогательные рабочие	1776	1732	1813	1673	1547
1.3. Ученики	303	114	77	56	51
2. Служащие	22	27	27	28	27
3. Специалисты	554	640	686	621	574
4. Руководители	390	384	394	399	369
Всего работающих	5428	5028	5276	4885	4518

Анализ таблицы показывает снижение численности работников в 2012 году по сравнению с 2008 годом на 910 человек или на 16,7%. Численность основных рабочих сократилась на 433 человека за анализируемый период, что свидетельствует о сокращении спроса на продукцию и снижении уровня конкурентоспособности предприятия.

Значительное влияние на механизм формирования инновационного потенциала персонала оказывает возрастная структура персонала. Работники, относящиеся

к одной и той же половозрастной группе, с большой долей вероятности оказываются и на одном и том же этапе карьеры, что порождает соперничество. При умелом руководстве такую ситуацию можно обратить во благо организации, так как каждый сотрудник будет стремиться к наивысшим трудовым результатам.

Ситуация, сложившаяся на предприятии ОАО «Рузхиммаш» в отношении возрастной структуры персонала, отражена в табл. 4.

Таблица 4

Динамика возрастной структуры работников ОАО «Рузхиммаш», %

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Моложе 20 лет	4,6	5,0	5,7	5,9
20–30 лет	22,0	23,0	24,0	24,8
31–40 лет	30,9	31,3	32,8	32,5
41–50 лет	33,8	32,6	30,0	29,6
51–60 лет	8,0	7,4	7,0	6,8
Старше 60 лет	0,7	0,7	0,5	0,4

Как показывает практика, сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет находятся на этапе становления и развития своей карьеры, обладают наивысшим уровнем инновационного потенциала. Именно в этом возрасте сотрудники испытывают потребность в самоутверждении и самовыражении, что само по себе важно при принятии решений по внутриорганизационным перемещениям и продвижениям.

Особое внимание на формирование инновационного потенциала оказывает уровень образования персонала. Динамика уровня образования работников предприятия представлена в табл. 5.

Из данных табл. 5 следует, что уровень образования на предприятии растет. Сокращается доля работников в общей численности, имеющих неполное среднее образование, одновременно увеличивается численность

работников, имеющих среднее общее, среднее специальное и высшее образование.

На основе проведенного анализа мы предлагаем на ОАО «Рузхиммаш» применить целевую программу по совершенствованию механизма формирования инновационного потенциала персонала предприятия,

которая представляет собой декомпозицию комплекса работ, направленных на повышение квалификации и активизации инновационного потенциала работников и обеспечивающих их участие в повышении эффективности производственных процессов (рисунок) [4].

Таблица 5

Динамика уровня образования работников ОАО «Рузхиммаш»

Уровень образования	Количество работников, %		
	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Неполное среднее	12	10,2	8,3
Среднее общее	25,9	26,1	26,8
Среднее специальное	53,5	54,6	55
Незаконченное высшее	0,9	0,8	0,1
Высшее	7,7	8,3	9,8

**ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПЕРСОНАЛА**

Реализация творческой активности работников:	Обучение и повышение квалификации:
<ul style="list-style-type: none"> – создание подразделения, организующего рационализаторскую работу; – организация стимулирования творческой активности; – формирование проблемных групп, команд эффективности; – организация и проведение соревнований; – распределение работ в соответствии с квалификацией исполнителя; – делегирование полномочий 	<ul style="list-style-type: none"> – реализация принципов непрерывного обучения; – организация повышения квалификации; – организация переподготовки кадров; – организация института наставничества; – организация внутрипроизводственного обучения с отрывом и без отрыва от производства; – организация обучения вне предприятия с отрывом и без отрыва от производства

Организационный климат в производственной среде:	Материальное поощрение:	Социальная составляющая мотивации:
<ul style="list-style-type: none"> – ответственность; – признание; – поддержка; – обязательства; – стандарты 	<ul style="list-style-type: none"> – премии по результатам достижения целевых показателей эффективности; – дополнительные льготы; – выплаты за оформление рацпредложений 	<ul style="list-style-type: none"> – наделение ответственностью; – общественное признание; – почетные грамоты; – предоставление социальных льгот: путевки, медицинское обслуживание

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Состав функционального блока мероприятий по совершенствованию механизма формирования инновационного потенциала персонала

Применение целевой программы по совершенствованию механизма формирования инновационного потенциала персонала на предприятии ОАО «Рузхиммаш» позволит повысить уровень квалификации работников, реализовать их творческую активность, а также, органично учитывать сложную взаимозависимость экономических и социальных показателей деятельности личности.

Список литературы

1. Инновационный потенциал персонала организации // Справочник по управлению персоналом – HR-Portal <http://www.hr-portal.ru/varticle/innovacionnyy-potencial-personala-organizacii>.
2. Кошарная Г.Б., Мамаева Л.В. Инновационный кадровый менеджмент: учеб. пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2006. – 135 с.
3. Куркина Н.Р., Евстюхина М.С. Формирование кадрового потенциала машиностроительного предприятия в условиях инновационного развития / Н.Р. Куркина, М.С. Евстюхина // Регионоведение. – 2013. – № 1. – С. 56–60.
4. Куркина Н.Р., Евстюхина М.С. Современные подходы к проблеме формирования инновационного потенциала персонала предприятия // Инновационное образование и экономика. – 2013. – № 13(24). – С. 12–15.
5. Федосова Р.Н., Пименов С.В., Родионова Е.В. Развитие инновационного потенциала персонала // Креативная экономика. – 2009. – № 3 (27). – С. 49–59.

References

1. Innovative potential of the organization's personnel // Reference on the management of staff – HR-Portal <http://www.hr-portal.ru/varticle/innovacionnyy-potencial-personala-organizacii>.
2. Kosharnaya G.B., Mamaev L.V., 2006. Innovative human resources management// Tutorial – Publisher Penza State University. Penza, 135.
3. Kurkina N.R., Evstyukhina M.S., 2013. Formation of human capacity machine building company in terms of innovative development / N.R. Kurkina, M.S. Evstyukhina // Regionology. 1, 56–60.
4. Kurkina N.R., Evstyukhina M.S. Modern approaches to the problem of formation of the innovative capacity staff of the enterprise // Innovative education and the economy. 2013. no. 13 (24). pp. 12–15.
5. Fedosov R.N., Pimenov S.V. Rodionova E.V., 2009. Development of innovative capacity of staff // Creative Economy. 3 (27), 49–59.

Рецензенты:

Ананьев М.А., д.э.н., профессор кафедры экономики и организации производства, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», г. Саранск;
 Зинина Л.И., д.э.н., профессор кафедры статистики, эконометрики и информационных технологий в управлении, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», г. Саранск.

Работа поступила в редакцию 30.04.2014.