персонал как объект управления в условиях инновационной экономики

Аннотация

Представлена трехмерная модель персонала как объекта управления. Данный подход обусловлен с одной стороны условиями современной социально-экономической среды, а с другой - закономерно предопределен развитием теории управления персоналом. Предлагается учитывать основные три вектора в управлении персоналом: «стратегический актив», «человеческие ресурсы», «кадры». В качестве целевой функции управления выбрано качественное совершенствование персонала (развитие), а именно интеллектуализация персонала.

Ключевые слова: инновационная экономика, персонал, кадры, человеческие ресурсы, развитие персонала, интеллектуализация персонала, управление персоналом, трехмерная модель управления персоналом, интеллектуализация персонала

Яковлева Е.В.
канд. техн. наук, доцент кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет
elenav12@yandex.ru

Реалии современной социально-экономической действительности таковы, что экономической основой промышленно развитых государств на современном этапе развития общества является инновационная экономика (экономика, основанная на знаниях; информационная экономика). Инновационной является экономика, основанная на знаниях, инновациях, на позитивном восприятии новых идей, систем, технологий, на готовности к их практической реализации в различных секторах экономики.

На стадии инновационной экономики объективированное в продуктах и услугах знание формирует большую часть создаваемой стоимости. Этот процесс развивается через интеллектуализацию технологий, рост наукоемкости производимой продукции и развитие рынка интеллектуальных

товаров и услуг. Научные разработки становятся главной движущей силой экономики. Наиболее ценными качествами персонала становятся уровень образования, профессионализм, обучаемость, креативность.

Синергия в инновационной экономике

Правомерно определять экономику знаний не как отдельный сектор хозяйственной системы (сектор знаний), а как новую, более высокую стадию ее развития, когда определяющим фактором прогресса общества становятся знания, которые необходимо рассматривать как основополагающий ресурс, в первую очередь предопределяющий общественное развитие.

Можно выделить основные детерминанты динамики социума, эффективное взаимодействие которых обеспечивает определенный синергетический эффект социально-экономических систем в условиях инновационной экономики (*рис. 1*).

Представленный «ромб» инновационной экономики наглядно показывает системообразующую, координирующую роль человеческого фактора в усло-

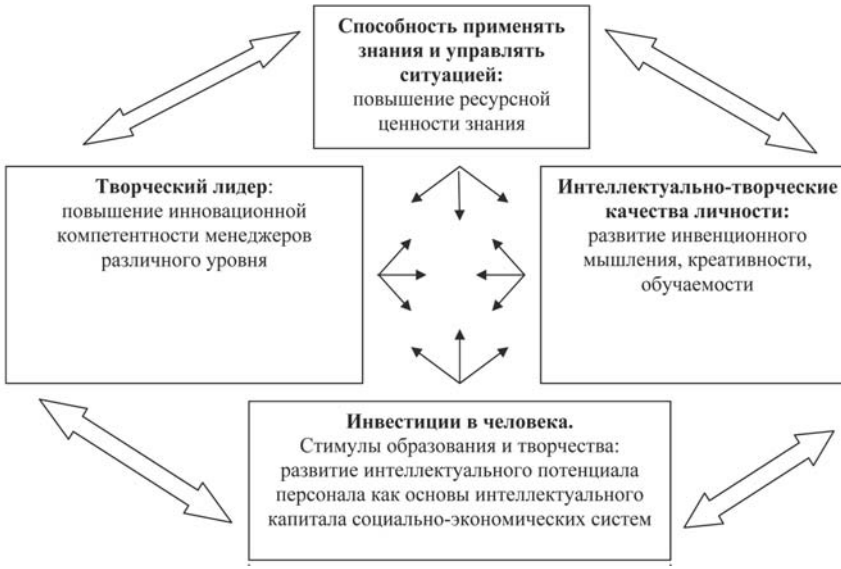


Рис. 1. Современная социально-экономическая среда: детерминанты развития и их взаимодействие

виях «новой» экономики, основанной на знаниях. Для инновационной экономики чрезвычайно велико стратегическое значение персонала, который является решающим фактором обеспечения конкурентоспособности современных организаций: инвестирование в развитие человеческих ресурсов приобретает большую роль, чем инвестирование в улучшение производственных мощностей.

Современная трактовка понятия «персонал» (от *лат.* personalis – личный), сформированная под влиянием эволюционной динамики общественного развития, взаимодействия таких важнейших научных направлений, как теория управления, управление персоналом, экономика труда, психология, социология, этика, корпоративная культура, организационное поведение, отличается чрезвычайной многомерностью, наполнена глубоким экономическим содержанием.

Характеристики категории «Персонал»

Является несомненным то, что персонал – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев. К основным признакам персонала при этом относятся:

наличие трудовых взаимоотношений с работодателем на основании трудового договора (контракта);

обладание профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и другими качественными характеристиками, которые определяют отнесение работника к одной из категорий персонала;

целевая направленность деятельности (адекватная целевым установкам организации).

Такая трактовка верна и является базисной в современной российской теории управления персоналом, но при этом достаточно статична и выражает в большей степени лишь внешние признаки категории «персонал».

Трехмерная модель управления персоналом

Концепция управления человеческими ресурсами (HRM), активно развивающаяся с середины 90-х гг., выражает наиболее комплексный подход к управлению человеческим фактором в организации, охватывающим и управление кадрами, и

научные разработки становятся главной движущей силой экономики

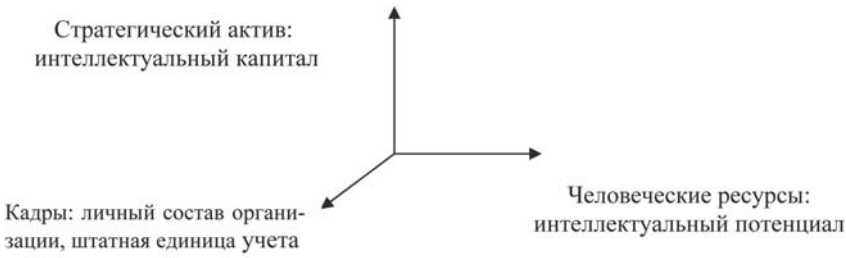


Рис. 2. Персонал как объект управления: трехмерная модель

управление персоналом. Персонал оценивается как основной невосполняемый ресурс, решающий фактор успеха организации при решении стратегических проблем развития организации; основными функциями управления персонала становятся такие, как стратегическое управление персоналом, управление компетенцией персонала, прогнозирование потребности человеческих ресурсов, развивающее (инновационное) управление персоналом.

Многомерность концепции HRM предполагает объемное как минимум трехмерное измерение персонала как объекта управления в условиях современной социально-экономической среды (*рис. 2*).

Для того чтобы эффективно осуществлять инновационную деятельность, все процессы и подсистемы управления должны быть построены в соответствии с ее требованиями. Не остается исключением и система управления персоналом организации. ... Основной причиной является то, что движущей силой инновационной деятельности, прежде всего, является человеческая мысль, творческая идея» [1]. Большое значение в условиях инновационной экономики имеет фактор устаревания знаний, для объяснения которого специалистами США используется термин «период полураспада компететности», который равен продолжительности времени с момента окончания вуза до момента возникновения принципиально новой научно-технической информации, в результате чего профессиональная компетентность снижается примерно на 50%.

Здоровый руководитель

Развивающее управление персоналом

Развивающее (инновационное) управление персоналом в условиях инновационной экономики приобретает решающее значение, которое можно определить как [2] форму реализации системного подхода к управлению персоналом, основывающуюся на интеграции системы управления организацией и системы управления персоналом, включающую весь комплекс факторов и методов влияния на развитие и поведение персонала. В рамках развивающего управления персоналом появляется возможность интегрировать средовый, функциональный, индивидуальный подходы. Современное управление персоналом, таким образом, должно стремиться к реализации и развитию интеллектуальных, предпринимательских способностей работников, что необходимо не только для достижения общих целей организации, но и для удовлетворения личных потребностей сотрудника (*рис. 3*).

Системообразующие функции управления персоналом современных промышленных предприятий можно представить как:

- воспроизводство инновационной рабочей силы: подготовка кадров по новым направлениям развития техники и технологии, экономики и управления, повышение роли дополнительного профессионального образования, формирование работников, обладающих инновационными способностями, т.е. умением вырабатывать инновации самостоятельно, в процессе трудовой деятельности, находить новое в опыте других и использовать его в своей организации;



Рис. 3. Управление современным персоналом: факторы, управление, результат

- оценку уровня и характера инновационной активности трудовых коллективов предприятий;
- систематизацию персональных качеств менеджеров, специалистов, других работников, позволяющую оценить их инновационные способности;
- поиск стратегий кадрового обеспечения инновационных процессов;
- развитие подходов к формированию инновационных команд;
- развитие инновационной культуры на предприятиях, в организациях.

Представленные функции управления персоналом должны быть подчинены единой цели, которую можно сформулировать следующим образом: управление развитием интеллектуального потенциала персонала организации, т.к. интеллектуальный потенциал персонала организации необходимо рассматривать в качестве основного стратегического ресурса организации в условиях инновационной экономики. Именно в процессе интеллектуализации персонала происходит выращивание инновационной компетентности персонала, что необходимо для капитализации, т. е. достижения конечного результата.

Выводы

Для современных российских экономических условий многомерный, развивающий подход к управлению персоналом чрезвычайно актуален в связи с потребностью инновационной экономики РФ в современных квалифицированных кадрах, когда необходимо развитие пятого технологического уклада, развитее наукоемкого, высокотехнологичного сектора российской промышленности.

инвестирование в развитие человеческих ресурсов приобретает большую роль, чем инвестирование в улучшение производственных мощностей

Речь идет о необходимости трансформации оборонно-промышленного комплекса советского типа в научно-промышленный комплекс, аналогичный современным высокотехнологичным комплексам развитых стран, что сопряжено с процессами трансформации отраслевой и территориальной конфигурации предприятий этого сектора, связано с формированием новых технологических кластеров. То есть сегодня в аэрокосмической, компьютерной промышленности, на предприятиях специализированной электрони-

ки, телекоммуникаций, фармацевтики, в производстве медицинских инструментов требуются специалисты с уникальными предметными знаниями.

современное управление персоналом должно стремиться к реализации и развитию интеллектуальных, предпринимательских способностей работников

Литература

1. Позняков В.В. Инновационная компетентность управленческих кадров: основные приоритеты формирования. Материалы международной научно-практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом» / Под ред. И.В. Войтова. – Минск : ГУ «БелИСА», 2008. – 316 с.
2. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.

КЭ

Yakovleva E.V.
Cand. of Tech. Sci. , Associate Professor, department of Economics and Labour, Omsk State Technical University

Staff as object of management in the innovation economy

Abstract

We present three-dimensional model of staff as an object of management. This approach is due on the one hand to the terms of the current socio-economic environment, and on the other – to naturally fated development of the theory of personnel management. It is proposed to take into account three key vectors in personnel management – "strategic asset "," human resources "," personnel ". As the management function is selected the qualitative improvement of personnel (development), namely, the intellectualization of staff.

Keywords: innovative economy, personnel, staff, human resources, staff development, intellectualization of personnel, personnel management, three-dimensional model of personnel management, intelligence personnel