

УДК 338**DOI: 10.34670/AR.2020.42.40.045****Развитие кадрового потенциала в инновационной компании****Попова Ирина Николаевна**

Кандидат экономических наук, доцент
Уральский государственный экономический университет
620000, Российская Федерация, Екатеринбург, 8 Марта/Народной Воли, 62/45
e-mail: 54aprel@rambler.ru

Черепанова Татьяна Геннадьевна

Кандидат экономических наук, доцент
Уральский государственный экономический университет
620000, Российская Федерация, Екатеринбург, 8 Марта/Народной Воли, 62/45
e-mail: 54aprel@rambler.ru

Аннотация

В данном исследовании авторами рассматривается специфика кадрового потенциала именно в инновационных компаниях, выдвигается гипотеза о том, что эта кадровая политика имеет свои особенности, делая акцент на которые возможно разработать эффективную систему не только привлечения новых квалифицированных кадров, но и правильное развитие уже имеющихся для долгосрочного планирования стратегии компании. Практическая значимость состоит в прикладной направленности выполненных теоретических исследований и разработок: сформулированы группы и проведена декомпозиция компетенций в соответствии со структурой кадрового потенциала предприятия; разработан алгоритм формирования кадрового потенциала в структуре инновационного процесса с применением методов регрессионного анализа и экспертных оценок; даны рекомендации по развитию кадрового потенциала интегрированных инновационных структур с учетом новых подходов к управлению кадрами в рамках современной парадигмы менеджмента.

Для цитирования в научных исследованиях

Попова И.Н., Черепанова Т.Г. Развитие кадрового потенциала в инновационной компании // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 5А. С. 372-376. DOI: 10.34670/AR.2020.42.40.045

Ключевые слова

Персонал, инновации, управление, программа, мотивация, адаптация, обучение, кадровый потенциал.

Введение

Стратегия развития инновационного предприятия, в основе которой лежит ориентация на нововведения, инновационную деятельность, систематическое обновление продукции, повышение уровня конкурентоспособности, предъявляет специфические требования как к организации бизнес-процессов на предприятии, так и к кадровой стратегии.

Основное содержание

Кадровая стратегия должна способствовать усилению возможностей предприятия противостоять конкурентам, расширению конкурентных преимуществ организации за счет создания условий для развития и эффективной реализации имеющегося кадрового потенциала. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость разработки комплексной системы оценки кадрового потенциала, цели которой заключаются в следующем:

- выявить особенности формирования и развития кадрового потенциала инновационного предприятия;
- провести аудит персонала и определить, насколько он соответствует существующим задачам предприятия и стратегическим целям;
- оценить кадровый потенциал предприятия;
- составить программу развития кадрового потенциала для компании.

Менеджеры инновационных рабочих компаний создают сетевые организационные структуры для распространения новых знаний, обучения сотрудников, что зачастую требует реорганизации всей системы управления персоналом.

Исходя из этого, авторами был сделан вывод о том, что процессы отбора, адаптации, стажировки и мотивации талантливых сотрудников в инновационных предприятиях отличаются комплексным подходом. Высокая степень неопределенности результатов деятельности, риски, разделяемые между всеми сотрудниками организации, ориентация на высококвалифицированных специалистов, анализ обладающих опытом компетенций и творческим потенциалом, побуждают HR-специалистов разрабатывать качественную систему управления. В данной работе будут проанализированы

Одна из важнейших задач по управлению персоналом в IT-компаниях - постоянно развивать компетенции сотрудников. Людям, работающим на инновационном рынке, важно иметь желание постоянно получать дополнительное образование, быть способными к быстрому развитию.

Современные IT-проекты достаточно сложны, а их выполнение связано с большим количеством рисков — необходимость уложиться в жестко заданные временные рамки, обеспечить качество и т. п.

Поэтому к разработчикам ПО предъявляются высокие требования, причем уровень квалификации менеджера экономических проектов определяется не только и не столько знанием технологий, необходимо методологически правильно организовать коллективную разработку программного продукта и минимизировать риски. Фактически незнание процессов, которые позволяют минимизировать риски, обесценивает знание технологий, поскольку специалистами требуемую работу не удастся выполнить в срок.

Для достижения максимального результата необходимо постоянно совершенствовать процессы разработки ПО. А значит, компании нужна поэтапная система работы с сотрудниками,

которая позволит постепенно, эволюционным путем, повышать зрелость процессов.

Для успешного внедрения системы развития сотрудников были определены усиленные обязательные этапы, выполнение которых позволит сделать таланты конкурентным кадровым преимуществом компании:

- I. Принять установку на талант;
- II. Создать привлекательное предложение компании;
- III. Перестроить стратегию найма персонала;
- IV. Обеспечить непрерывное развитие сотрудников;
- V. Стимулировать сотрудников.

Внедрение KPI для разработчиков программного обеспечения нацелено на то, оплата чтобы мотивировать на выходе более высокий, качественный и количественный результат в виде программного продукта, сданного проекта или персонала. Любому руководителю нужна от разработчика прежде всего предсказуемость получения от него определенных результатов в определенные сроки.

Основные критерии, которые нужны руководителю, можно выразить следующими KPI:

- выполнение определенного количества работ
- выполнение только работ, соответствующих используемым в общех компании/отрасли стандартам
- выполнение работ в определенные организации сроки. Отклонение от оптимизация требуемых оценки сроков измеряется в процентах.
- интеграция процесса выявления кадрового резерва с оценкой потенциала и системой управления по целям, позволит носителем выявлять работы сотрудников на всех уровнях организации;
- разработка и реализация программ компании профессионального обучения и развития;
- совершенствование работы с индивидуальными молодыми специалистами и выпускниками учебных заведений;
- повышение эффективности взаимодействия с учебными заведениями, которое позволит улучшить качество подготовки окончание выпускников.

При разработке модели необходимо обязательно описывать все этапы процесса реализации кадрового резерва на основе технологии управления талантами, и срок, отведенный на каждый из этапов.

Критерии сформулированы по правилам целеполагания по системе SMART, т.е. имеют временное ограничение, измерение результатов изменения показателя. Внедрение данной программы позволит решить кадровую проблему, а также получить положительный экономический эффект для предприятия.

Снижение текучести молодых предположительно будет достигнуто за количество счет удовлетворения потребности данной категории, а также развитию с профессиональной точки зрения. Планирование карьеры молодых талантов и проведение ротации позволяет развить и расширить область профессиональных компетенций, более глубокое изучение целей современных деятельности подразделения.

Экономический эффект, который может быть достигнут в результате проведения этих мероприятий – это рационализация производственных процессов за счет разработки и внедрения инновационных проектов с целью снижения себестоимости разработок, сокращения времени проведения технологических процессов.

Заключение

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что понятие системы развития кадрового потенциала необходимо осуществлять системно, обращая внимание как на его количественные, так и на качественные характеристики, используя как кадровые подходы, так и социально-экономические методы. В этом конечном итоге это обеспечит компании ключевые преимущества кадровому потенциалу, так и высокий уровень конкурентоспособности инновационной компании в целом.

Библиография

1. Бухарина, А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра [Электронный ресурс] // Социальная психология и общество – 2017. – Т.8. – № 1. – С. 144–162. – Режим доступа: http://dynamic-of-civilizations.ru/images/obshchestvo/2017_bukharina.pdf, свободный.
2. Долженко, Р.А. Качественное управление инновационной деятельностью персонала: оценка и стимулирование предложений внутри компании [Текст] / Р.А. Долженко // Менеджмент качества. – Москва: ИД «Гребенников», 2015. – № 4. – С. 278-288
3. Елагина А.С. Стандарты управления инновационными процессами компании: поиск институциональной модели // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 696-704.
4. Елагина А.С. Структура рынков инновационных товаров: подходы к оценке влияния на эффективность // Крымский научный вестник. 2015. № 2 (2). С. 59-64.
5. Макаренко, М.А. Кадровый инновационный потенциал в системе инновационного потенциала организации [Электронный ресурс] / М.А. Макаренко, Д.А. Лопатин // Научный журнал СПб НИУ ИТМО. – Санкт-Петербург: СПб НИУ ИТМО, 2016. – №1. – май. – Режим доступа: <http://open-mechanics.com/welcome>, свободный
6. Стукалов, С.А. Инновационные технологии в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Научно-технический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 234-256. – Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2016/56769.htm>, свободный
7. Юданов, А.Ю. Инновационный спрос и инновационная активность динамичных компаний среднего бизнеса: аналитический отчет по результатам интервьюирования компаний быстрого роста [Электронный ресурс] / А. Юданов, Т. Гурова, А. Виньков. – Режим доступа: https://www.rvc.ru/upload/iblock/3e5/Analytics_report_Gazel.pdf, свободный
8. Юданов, А.Ю. Что такое инновационная фирма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://instituciones.com/innovations/2223-chto-takoe-innovacionnaya-firma.html>, свободный

Development of human resources in an innovative company

Irina N. Popova

PhD in economics, associate professor

Ural state University of Economics

620000, Yekaterinburg, Russian Federation, March 8/Narodnoy Voli, 62/45

e-mail: 54aprel@rambler.ru

Tat'yana G. Cherepanova

PhD in economics, associate professor

Ural state University of Economics

620000, Yekaterinburg, Russian Federation, March 8/Narodnoy Voli, 62/45

e-mail: 54aprel@rambler.ru

Abstract

In this study, the authors consider the specifics of the human resource potential in innovative companies, put forward the hypothesis that this personnel policy has its own characteristics, focusing on which it is possible to develop an effective system not only for attracting new qualified personnel, but also the correct development of existing ones for long-term planning of the company's strategy. The practical significance consists in the applied orientation of the performed theoretical research and development: groups are formulated and competencies are decomposed in accordance with the structure of the company's human resources potential; an algorithm for the formation of human resources in the structure of the innovation process with the use of regression analysis and expert evaluation methods has been developed; recommendations are given for developing the human resources potential of integrated innovation structures, taking into account new approaches to human resources management within the modern management paradigm.

For citation

Popova I.N., Cherepanova T.G. (2020) Razvitie kadrovogo potenciala v innovacionnoj kompanii [Development of human resources in an innovative company]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (5A), pp. 372-376. DOI: 10.34670/AR.2020.42.40.045

Keywords

Personnel, innovation, management, program, motivation, adaptation, training, human resource potential.

References

1. Bukharin, A. J., talent Management: what to train today to survive tomorrow [Electronic resource] // Social psychology and society-2017. - Vol. 8. - No. 1. - P. 144-162. - access Mode: http://dynamic-of-civilizations.ru/images/obshchestvo/2017_bukharina.pdf, free.
2. Dolzhenko, R. A. Qualitative management of personnel innovation: evaluation and promotion of proposals within the company [Text] / R. A. Dolzhenko // quality Management. - Moscow: Grebennikov publishing house, 2015. - no. 4. - Pp. 278-288
3. Elagina A.S. (2019) Standarty upravleniya innovatsionnymi protsessami kompanii: poisk institutsional'noy modeli [Standards for managing innovative processes of the company: finding an institutional model]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (1A), pp. 696-704.
4. Elagina, A.S. (2015) structure of the markets for innovative products: approaches to assessing the impact on the effectiveness // scientific Bulletin of the Crimean. № 2 (2). P. 59-64.
5. Makarchenko, M. A. HR innovation potential in the system of innovative potential of the organization [Electronic resource] / M. A. Makarchenko, D. A. Lopatin // Scientific journal of Saint Petersburg ITMO UNIVERSITY. - Saint Petersburg: SPb NIU IMTO, 2016. - no. 1. - may. - Access mode: <http://open-mechanics.com/welcome>, free
6. Stukalov, S. A. Innovative technologies in personnel management [Electronic resource] // Scientific and technical electronic journal "Concept". - 2016. - Vol. 34. - P. 234-256. - access Mode: <https://e-koncept.ru/2016/56769.htm>, free
7. Yudanov, A. Yu. Innovative demand and innovative activity of dynamic companies of medium business: analytical report on the results of interviewing companies of rapid growth [Electronic resource] / A. Yudanov, T. Gurova, A. Vinkov. - Access mode: https://www.rvc.ru/upload/iblock/3e5/Analytics_report_Gazel.pdf, free
8. Yudanov, A. Yu. What is an innovative firm [Electronic resource]. - Access mode: <http://institute.com/innovations/2223-chto-takoe-innovacionnaya-firma.html>, free