

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В УПРАВЛЕНИИ В УПРАВЛЕНИИ
ПРЕДПРИЯТИЕМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Сосновских А.А.,

**научный руководитель ассистент кафедры экономики и международного
бизнеса горно-металлургического комплекса Шишкина Н.А.**

Сибирский Федеральный Университет

Современный этап формирования инновационной экономики сопровождается все более возрастающим значением производственного персонала предприятия как основы его конкурентного преимущества, способности и возможности которого являются основным фактором, определяющим стратегический успех производителя на рынке товаров и услуг. Именно поэтому в настоящее время возрастает потребность в более глубоком изучении и развитии имеющихся методологических и методических подходов к управлению производственным персоналом, выявлению тенденций его развития в условиях модернизации производства. Наиболее полно это можно осуществить на основе использования такой интегральной характеристики персонала как «кадровый потенциал». Использование понятия «кадровый потенциал» позволяет исследовать персонал предприятия не только в плане его организации и управления, но и в перспективе его качественного совершенствования и повышения эффективности реализации [1,2].

Повышение эффективности производства и конкурентоспособности предприятия непосредственно связаны с целенаправленным развитием и реализацией имеющегося у него кадрового потенциала. В условиях изменяющейся в результате модернизации производственной среды это приобретает особо важное значение, поскольку именно от способности персонала к работе в новых условиях в значительной мере зависит успешность деятельности предприятия [3]. Любая новая стратегия требует адаптации общего поведения предприятия как социально-экономической системы, изменение приоритетов и ценностей, поведения руководителей и сотрудников, изменения методов управления и их инструментария. С этой точки зрения возникает необходимость рассмотрения следующих аспектов стратегического управленческого инструментария для реализации инновационной стратегии развития:

- организационное обеспечение и согласование внутрифирменной политики, внутрифирменной структуры и внутрифирменной культуры;
- управление процессом решения коммуникационных проблем, связанных с инновационными преобразованиями [4,5].

В процессе внедрения инновационной политики предприятия решаются проблемы, вызываемые управленческо-техническими аспектами процесса принятия решений (функциональный аспект); проблемы, возникающие на основе индивидуальных потребностей, коллективных поведенческих детерминант (феномен противодействия и неадекватное поведение) в процессе принятия проблемных решений; проблемы, которые вызваны реализацией политики предприятия (трудности внедрения инновационной стратегии в результате отсутствия адекватной системы планирования, неправильное распределение ресурсов без учета влияния внешнего воздействия и др.); недостаток управленческого инструментария, вызванного отсутствием квалификационных и стимулирующих систем; несогласованность внутренних подсистем предприятия (структуры и культуры предприятия) и др. Все указанные проблемы реализации

инновационной политики предприятия необходимо решать системно, т.к. они тесно взаимосвязаны, применяя современные методы и инструментарий стратегического менеджмента, уделяя основное внимание гармонизации инновационной стратегии, культуры и структуры внешней среды строительного предприятия. В общем случае управление инновационным развитием предприятия представляет собой комплекс мер, вызывающих различные трансформации и преобразования в организационной системе, трудовых отношениях, отношениях с поставщиками и потребителями продукции [6].

В настоящее время в практической деятельности предприятий в зависимости от потребностей производства широко используется такая форма организации труда как бригадная. Ранее деятельность по управлению организацией труда была ориентирована преимущественно на совершенствование трудового и технологического процессов, улучшение оценки качества труда инженернотехнических работников и специалистов, укрепление дисциплины труда. В условиях модернизации производства в число приоритетных выходят аспекты, учитывающий её комплексный характер: технико-технологический, организационно-экономический и социально-психологический компоненты. Многие практические задачи выбора решений в области инновационного развития являются комбинацией различных видов решений на основе многокритериального векторного подхода к проблеме оптимизации, сложность управления которой обусловлена противоречивостью отдельных критериев и необходимостью использования в определенной мере разумного компромисса [7,8]. Следовательно, основополагающими задачами эффективного использования инновационного потенциала для развития предприятия являются задачи исследования проблемы управления инновационными организационно-экономическими системами, разработка методов оптимального управления и оптимальной организационной структуры инновационно-инжиниринго-инвестиционной сети региона, разработка стратегических целей и интересов, долгосрочных программ социально-экономического развития на базе инновационных преобразований.

Для более эффективной реализации кадрового потенциала в ряде структурных подразделений Холдинга «Российские железные дороги» целесообразно использовать именно коллективную форму организации труда. Одной из наиболее соответствующей потребностям современного производства форм бригадной организации труда, по мнению автора, является коллектив, работающий на условиях хозрасчета (полного или частичного) [9]. Для установления хозрасчетных отношений в бригадах необходимо решить, прежде всего, четыре задачи:

- 1) установить нормы расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);
- 2) наладить учет фактических расходов по всем указанным элементам производства;
- 3) организовать стимулирование работников за соблюдение норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию;
- 4) предусмотреть возможность использования данной формы при дефиците рабочей силы.

Обязательства бригады предусматривают выполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей. Обязательства администрации, в свою очередь, предусматривают установление и своевременное доведение обоснованных плановых заданий, достоверный учет их выполнения, обеспечение бригады запасными

частями и материалами, инструментом, оснасткой, оплату труда и премирование работников в соответствии с действующими указаниями ОАО «Российские железные дороги» и утвержденными на предприятии с учетом мнения представительного органа работников положениями о премировании [10]. Исходя из того, что на предприятиях ОАО «Российские железные дороги» присутствует значительный объем производств (основных и вспомогательных), где наиболее оптимальным представляется использовать бригадные формы организации труда, значительный эффект позволяет получить бригадная структуризация производственного процесса.

Завершая рассмотрение теоретических и практических проблем управления кадровым потенциалом, хочу подчеркнуть, что к необходимости их решения общество поворачивается, не так быстро, как хотелось бы. Причина кроется в сложности этих проблем. Они весьма близко примыкают к еще более сложной и близкой проблеме любого общества - проблеме власти. Однако надо отдавать себе отчет в том, что есть проблемы управления кадровым потенциалом, которые, с одной стороны обращены в сторону общества, а, с другой, - в сторону самих властных механизмов в государственном управлении. Их надо четко Разводить и решать.

В первом случае роль государства состоит в том, чтобы выработать такие теоретические основы - принципы, механизмы и технологии, которые бы создали самые благоприятные условия для реализации творческого начала человека, задавали единые правила игры для всех субъектов кадровой политики. В основе этих теоретических постулатов должен лежать анализ объективно протекающих процессов в сфере человеческой практики, человеческой деятельности [10]. Цель при этом должна быть одна: обеспечить максимальное приращение кадрового потенциала и рационально им распорядиться в интересах динамичного развития общества. Во втором случае речь должна идти о кадровой политике, которая также базируется на общих закономерностях развития человеческой деятельности, и в то же время, учитывает специфику такой сферы социального управления, какой выступает государственное управление, государственная служба. Здесь речь идет о государственной кадровой политике, о таких принципах и механизмах, которые формируют качество самого государства, его человеческую составляющую. Но не только формируют, но и задают такие правила игры, которые оберегают государственное управление от непрофессионалов, а, с другой стороны, востребуют в свою сферу профессионалов.

Список литературы:

1. Ахмедов К.Б., Османов М.А., Алиев Б.И. Концептуальные подходы к управлению развитием предприятия в условиях рыночной экономики // Проблемы теории и практики совершенствования управления народно-хозяйственным комплексом региона: сборник материалов региональной научно-практической конференции, 26-28 октября. – Махачкала: ДГТУ, 2006. (0,3/0,1).

2. Асланбеков Р.М., Алиева З.К., Османов М.А. Прогнозирование развития инновационной деятельности хозяйственных субъектов на современном этапе // Проблемы теории и практики экономики народнохозяйственного комплекса региона: сборник научных трудов. – Махачкала: ДГТУ, 2006. – Часть VIII. (0,2/0,06).

3. Алиев М.А., Османов М.А. Инновационная политика структурных преобразований экономики // Проблемы теории и практики экономики народнохозяйственного комплекса региона: сборник научных трудов. – Махачкала: ДГТУ, 2007. – Выпуск IX. (0,22/0,11).

4. Рабаданов А.Р., Жукова Э.В., Османов М.А. Методы управления инновационным развитием строительного предприятия // Проблемы теории и практики экономики народнохозяйственного комплекса региона: сборник научных трудов. – Махачкала: ДГТУ, 2007. – Выпуск X. (0,57/0,19).

5. Якубов Т.В., Османов М.А. Факторы, определяющие приоритеты и цели инновационных преобразований в строительном комплексе // Проблемы теории и практики экономики народнохозяйственного комплекса региона: сборник научных трудов. – Махачкала: ДГТУ, 2007. – Выпуск X. (0,64/0,32).

6. Рустамова Д.А., Османов М.А. Основные принципы управления инновационной деятельностью на предприятиях строительного комплекса // Проблемы теории и практики повышения эффективности функционирования первичных структурных звеньев отраслей народнохозяйственного комплекса региона: материалы I Всероссийской научно-практической конференции, 5-7 декабря. – Махачкала: ДГТУ, 2007. (0,56/0,28).

7. Османов М.А. Проблемы современного этапа инновационного развития предприятий строительного комплекса: обзорно-аналитический материал. – Махачкала: ДЦНТИ, 2007. – Р. 06.71.05. (1,0).

8. Османов М.А., Слюсарева Л.Ю. Основные проблемы совершенствования управления инновационным развитием строительного предприятия // Проблемы теории и практики экономики народнохозяйственного комплекса региона: сборник научных трудов. – Махачкала: ДГТУ, 2008. – Выпуск XI. (0,22/0,11).

9. Алиева З.К., Османов М.А.. Стимулирование инновационной активности на предприятиях сферы услуг // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. – 2008. - № 1. (0,6/0,3).

10. Османов М.А. Анализ тенденции инновационного развития строительного комплекса: обзорно-аналитический материал. – Махачкала: ДЦНТИ, 2008. – Серия Р. 06.71.05. (1,2).