

УДК 316.422.4

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Головкина О.С.¹

¹ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия, e-mail: efko-uchebcentre@mail.ru

Формирование системы кадрового обеспечения в практике управления инновационной деятельностью современного предприятия пищевой промышленности возможно на основе разработанной и апробированной автором модели, опережающей непрерывной целевой подготовки и развития менеджеров инновационной деятельности с учетом требуемых параметров профиля профессиональных, социальных и личностных компетенций. За счет интеграции пищевыми предприятиями ранней профессиональной ориентации в средней школе, целевой подготовки в вузе и корпоративного дополнительного профессионального образования, инновационной активизации персонала с учетом системы мотивации и карьерного роста. Критериями эффективности системы являются: уровень соответствия персонала требуемым компетенциям, качество привлечения и отбора сотрудников, качество подготовки и активизации персонала, а также размер прибыли, полученной предприятием благодаря деятельности данного персонала.

Ключевые слова: управление инновационной деятельностью, кадровое обеспечения, предприятия пищевой промышленности, менеджер инновационной деятельности.

MANAGEMENT INNOVATION ACTIVITY STAFFING OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISE

Golovkina O.S.

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education «Belgorod State National Research University», Belgorod, Russia, e-mail: efko-uchebcentre@mail.ru

The formation of the system of staffing in the practice of innovation management of modern enterprises of the food industry, perhaps on the basis of the developed and tested by the author of the model of anticipatory continuous targeted training and development managers innovation given the required parameters of the profile of the professional and socio-personal competences. By integrating the businesses of early vocational guidance in secondary schools, targeted training in the University, corporate professional education, innovative revitalization of staff through motivation and career growth. Performance criteria of the system are: the level of compliance of staff with required competencies, the quality of recruiting and selecting employees, the quality of training and personnel activation, the amount of profit received by the enterprise, through the activities of this staff.

Keywords: management Innovative activities, staffing, food industry enterprise, manager of innovation activity.

В настоящее время инновационная деятельность провозглашена в качестве приоритетного направления российской государственной политики. Поэтому на многих динамично развивающихся российских предприятиях пищевой промышленности назрела необходимость систематизации процессов кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью.

Кадровое обеспечение управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности является многоуровневым процессом, включающим оценку потребности в кадрах; рекрутинг; отбор; опережающую непрерывную целевую подготовку в средней школе, вузе, корпоративной системе дополнительного профессионального образования; с учетом требований к эффективным менеджерам инновационной

деятельности, структур их формирования и мотивации в соответствии с задачами результативной инновационной деятельности предприятий пищевой промышленности.

Целью исследования является разработка системы кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью на предприятиях пищевой промышленности.

Материал и методы исследования

Для всестороннего анализа и выявления путей достижения поставленной цели нами было организовано и проведено в 2011, 2015 годах социологическое исследование «Инновационная деятельность предприятий пищевой промышленности и управление ее кадровым обеспечением». Эмпирическую базу авторского социологического исследования составили:

– данные экспертного опроса руководителей и ученых-исследователей, работающих в сфере инновационной деятельности на предприятиях пищевой промышленности с их оценкой кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью на предприятиях пищевой промышленности, проведенного автором в Москве, Белгородской области, Воронеже, Краснодаре, 2011 и 2015 гг., N=35;

– данные анкетного опроса руководителей различного уровня и ИТР инновационных предприятий пищевой промышленности (N=502), проведенного автором в 2011 г. на 30 инновационных предприятиях пищевой промышленности, территориально расположенных в г. Москве, Белгородской, Воронежской областях, Краснодарском крае;

– данные проведенного автором в 2015 году анализа организационных документов – программы, регламенты, учебно-методические документы корпоративной системы образования.

Результаты исследования и их обсуждение

Ежегодно компания The Boston Consulting Group совместно с Business Week проводит исследование среди руководителей крупнейших компаний мира. Некоторыми итогами этого исследования в 2010 году стали следующие факты:

- две трети респондентов указали инновации в числе трех стратегических приоритетов своих компаний;
- более половины опрошенных считают главным ключом в инновационном развитии кадровый потенциал компании [1].

Основным в формировании системы кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности является восполнение дефицита эффективных менеджеров, умеющих результативно объединять интеллектуальные и технологические ресурсы, организовать коммерциализацию создаваемых новшеств на рынках и способных обеспечить результативную инновационную деятельность.

Сложившееся положение объясняется не только отсутствием опыта, но и специфическими трудностями подготовки менеджеров инновационной деятельности.

Исходя из опроса респондентов, выявили источники подбора персонала, которые целесообразно использовать для повышения результативности инновационной деятельности: формирование резерва из работников, достигших личный практический результат в других видах деятельности на предприятии (21%); формирование резерва из сотрудников, успешно прошедших обучение в рамках корпоративной системы дополнительного профессионального образования (19%); активизация имеющегося персонала (18%); формирование резерва из внешней среды выпускников вузов (16%); формирование резерва из внешней среды успешных ученых (15%); формирование резерва из внешней среды сотрудников других предприятий, в том числе конкурентов (11%).

По результатам массового исследования структурами управления подготовкой, благодаря которым сформировался успешный в инновационной деятельности персонал, являются: корпоративное образование (40%), предприятие, использующее систему мотивации и карьерного роста (27%), вуз, применяющий целевую научную подготовку (15%), специальное школьное образование (12%), другое (6%).

В.Г. Зиновым разработана схема кадрового обеспечения инновационной деятельности, отражающая подготовку специалистов трех уровней в вузе с учетом профессиональной переподготовки и повышения квалификации [3]. Предложенная схема отражает модель подготовки в вузе, но в ней недостаточно проработаны направления формирования системы на производственных предприятиях, в средней школе и их взаимодействие с вузом.

Системы кадрового обеспечения инновационного развития исследованы А.Ю. Даванковым. Формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития включает: обучение, переподготовку (переобучение), привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли, лизинг (аренда), миграция и релокация специалистов [2]. Но предлагаемая система специфична и разработана для управления инновационным развитием региона, а кадровое обеспечение инновационной деятельности предприятий пищевой промышленности требует дополнительных исследований и разработок.

На основании результатов теоретического анализа, экспертного и массового опросов предлагается разработанная автором система кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности, приведенная ниже (схема 1).

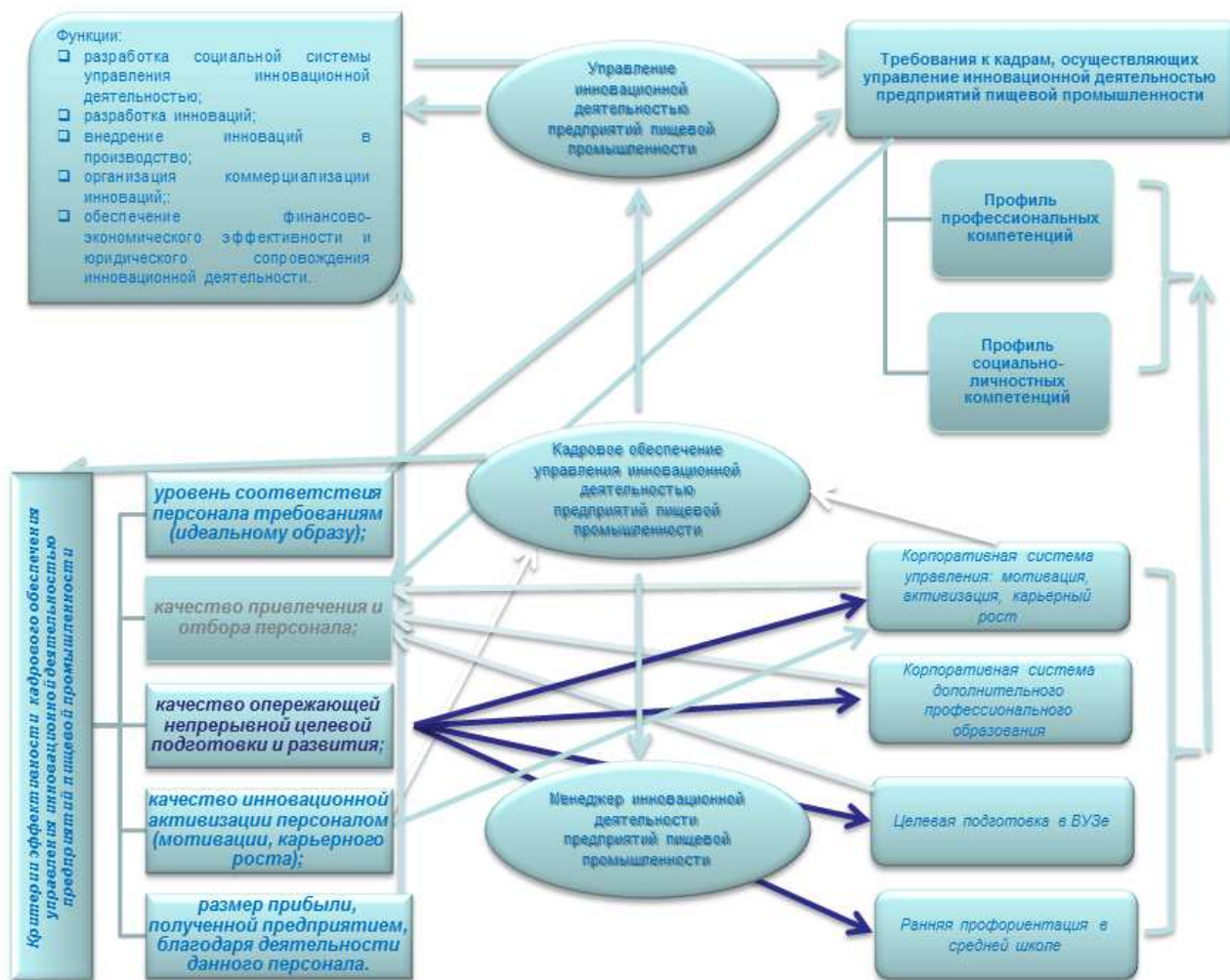


Схема 1. Система кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности

Система кадрового обеспечения имеет своей основной целью повышение результативности управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности за счет эффективности менеджеров инновационной деятельности. Данная система направлена на подбор менеджеров инновационной деятельности, максимально отвечающих необходимым требованиям, их опережающую непрерывную подготовку и активизацию. Качество управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности оценивается размером прибыли, полученной предприятием благодаря работе менеджера инновационной деятельности в результате эффективного выполнения основных функциональных обязанностей: создания социальной системы управления, разработки, внедрения и коммерциализации инноваций.

Критериями эффективности предложенной системы являются: уровень соответствия персонала профилю профессиональных и социально-личностных компетенций менеджера инновационной деятельности, качество привлечения и отбора сотрудников, качество опережающей непрерывной целевой подготовки менеджеров, качество инновационной

активизации персонала, размер прибыли, полученной предприятием пищевой промышленности благодаря деятельности данного персонала.

Модель подготовки менеджера инновационной деятельности в России только складывается и нуждается в социально-технологических разработках в данной области. По мнению Е.Н. Сафонова, готовить менеджера инновационной деятельности – дело долгое и дорогостоящее. Прежде чем он научится создавать работоспособную компанию, пройдет немало времени, будут совершаться ошибки, среди которых могут оказаться и смертельно опасные для бизнеса [5].

Экспертная оценка и результаты анкетирования показывают, что дополнительное образование в виде целевой подготовки – это лучший способ быстро и эффективно подготовить кадры для инновационной деятельности. Окупаемость относительно небольших затрат опережающей целевой подготовки кадров обеспечивается увеличением оборота и прибыли предприятий при эффективной реализации хотя бы части из запланированных инновационных проектов.

По результатам массового исследования направлений формирования персонала, успешного в инновационной деятельности, наиболее значимыми являются система корпоративной подготовки и обучения персонала (28%) и социальная система управления предприятия (карьерный рост, мотивация – 26%). Также важна роль системы высшего образования (20%); системы привлечения персонала, ученых на аутсорсинг (10%); системы привлечения персонала с других предприятий и организаций, в том числе конкурентов (6%); науки (6%); специальной системы школьного образования и дополнительного школьного образования (4%).

Поэтому, по результатам исследования, в рамках корпоративного образования целесообразно объединить образовательную, научно-исследовательскую и производственно-внедренческую функции кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности. Для повышения эффективности кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности разработана модель опережающей непрерывной целевой подготовки и развития менеджера инновационной деятельности на основе интеграции ранней профориентации в средней школе, целевой подготовки в вузе, корпоративного дополнительного профессионального образования, инновационной активизации персонала за счет мотивации и карьерного роста. В результате анализа документов, мнений экспертов и опроса респондентов предлагается разработанная автором модель подготовки и развития в процессе кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью на предприятиях пищевой промышленности (схема 2).

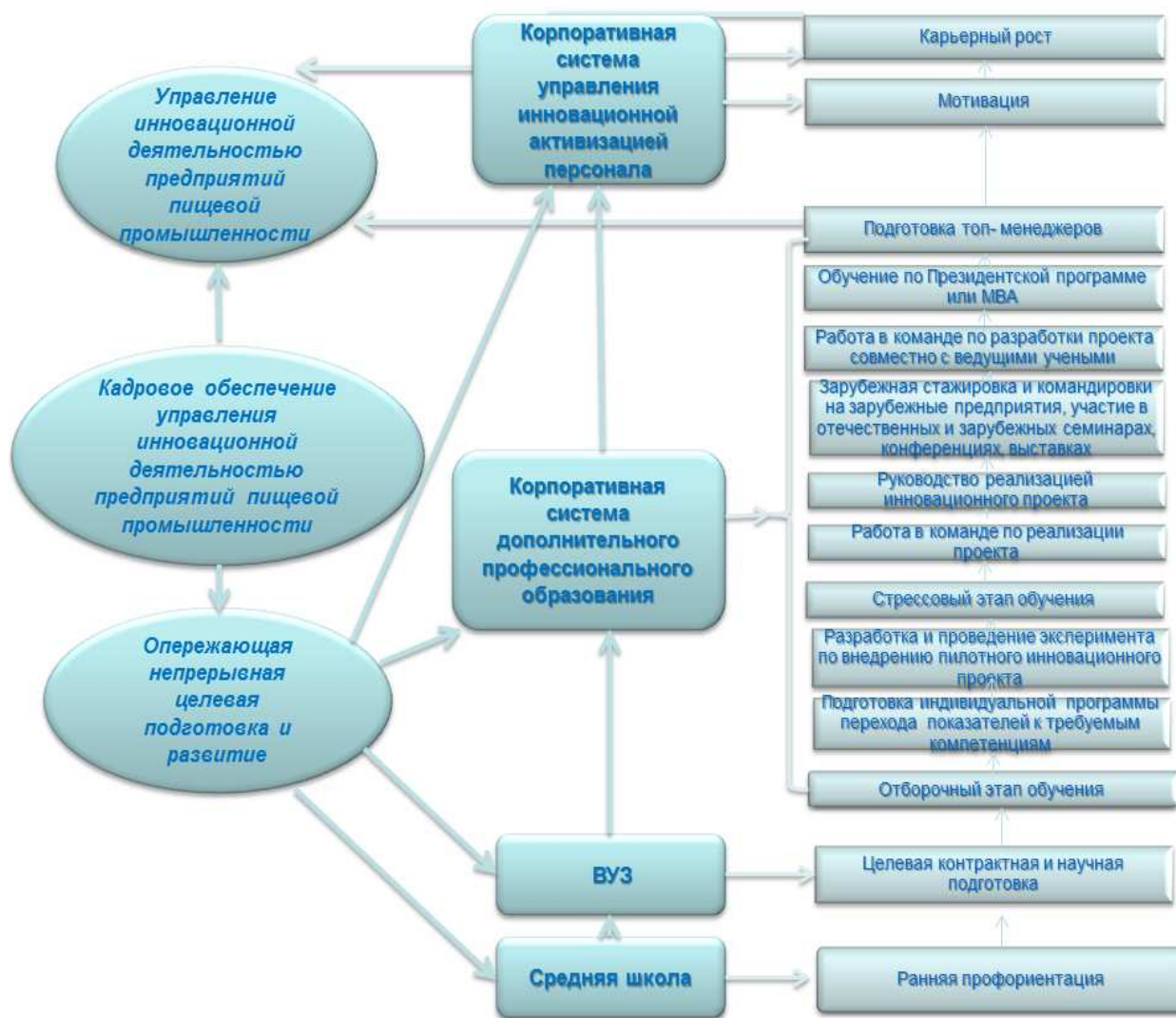


Схема 2. Модель подготовки и развития в процессе кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью на предприятиях пищевой промышленности

Предложенная модель позволяет использовать несколько уровней подготовки и развития менеджера инновационной деятельности.

Более долгосрочным вариантом является отбор талантливых детей и использование при их подготовке ранней профориентации в средней школе с кураторством менеджеров инновационной деятельности. Внедрение ранней профориентации может осуществляться предприятиями пищевой промышленности как в частных общеобразовательных школах, так и на базе учебно-производственных комбинатов государственных общеобразовательных школ. Также необходим совместный выбор вуза и специальности исходя из предрасположенности подростка и потребности предприятия в инновационном направлении деятельности. Использование целевой подготовки в вузе должно быть с учетом задач предприятия пищевой промышленности, на котором в дальнейшем планирует работать студент. В итоге после окончания вуза выпускник обладает конкурентными преимуществами по сравнению с другими претендентами, т.к. со школьной скамьи изучил в практической

деятельности специфику организационно-производственной деятельности на предприятии. Затем в течение нескольких лет молодой специалист проходит различные этапы обучения, стажировки, активно участвует в инновационной деятельности предприятия. В итоге примерно через 12 лет (3 года на предприятии, 5 лет в вузе, 4 года в средней школе) на производственном предприятии будет работать подготовленный и сформированный менеджер инновационной деятельности, способный руководить инновационной деятельностью. Данный уровень модели подготовки менеджера инновационной деятельности является наиболее долгосрочным, но при этом и более результативным, и эффективным, т.к. позволяет более качественно сформировать менеджера инновационной деятельности, соответствующего требуемому профилю профессиональных и социально-личностных компетенций менеджера инновационной деятельности.

Следующим вариантом подготовки является отбор руководством предприятий со старших курсов вузов талантливой молодежи и совместно с вузом и работодателем разработка и внедрение целевых индивидуальных программ подготовки отобранных студентов. Затем после окончания вуза трудоустройство молодых специалистов и более длительная подготовка в рамках корпоративной системы образования. В итоге примерно через 7 лет (4 года на предприятии, 3 года в вузе) на производственном предприятии будет работать подготовленный менеджер инновационной деятельности. Данный вариант модели подготовки и развития менеджера инновационной деятельности является среднесрочным, но сформировать некоторые личностные компетенции, соответствующие требованиям в рамках профиля профессиональных и социально-личностных компетенций менеджера инновационной деятельности, начиная со старших курсов вуза более трудно, чем при подготовке со средней школы.

Третьим вариантом является подбор персонала, с учетом соответствия их показателей профилю профессиональных и социально-личностных компетенций менеджера инновационной деятельности, а затем длительная подготовка и переподготовка сотрудников в рамках корпоративной системы образования. В итоге примерно через 5 лет обучения, переподготовки и стажировки в рамках корпоративной системы образования появится менеджер инновационной деятельности. Данный вариант модели подготовки и развития менеджера инновационной деятельности является наиболее краткосрочным, но вероятность подбора персонала, соответствующего требуемому профилю профессиональных и социально-личностных компетенций менеджера инновационной деятельности, является невысокой.

Эффективность подтверждается исследованиями З.С. Сазоновой об интеграции образования, науки и производства как методологического основания подготовки современного инженера [4].

Заключение

Таким образом, формирование системы кадрового обеспечения в практике управления инновационной деятельностью современного предприятия пищевой промышленности возможно на основе разработанной и апробированной автором модели опережающей непрерывной целевой подготовки и развития менеджеров инновационной деятельности с учетом требуемых параметров профиля профессиональных и социально-личностных компетенций. За счет организации предприятиями пищевой промышленности интеграции общеобразовательного, дополнительного школьного и высшего образования дополнительное профессиональное обучение, в том числе корпоративная система подготовки, система мотивации и карьерного роста персонала на предприятии имеют потенциал взаимосвязано, последовательно и целенаправленно решать задачи формирования необходимых профессиональных и социально-личностных компетенций менеджеров инновационной деятельности.

Список литературы

1. Афанасьева Е. Инновационное развитие через кадровый потенциал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.brainity.ru/business/lunch/14378/> (дата обращения: 8.02.2012).
2. Даванков А.Ю., Соколов К.О. Формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона // Вестник ОГУ. – 2010. – № 4. – С. 66-70.
3. Зинов В.Г. Профессиональные и образовательные стандарты подготовки специалистов инновационной деятельности // Инновации. – 2003. – № 2. – С. 65-73.
4. Сазонова З.С. Интеграция образования, науки и производства как методологическое основание подготовки современного инженера : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2008. – 38 с.
5. Сафонов Е.Н., Спорыхина С.Н. Управление инновационной деятельностью на промышленных предприятиях // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2009. – № 3. – С. 164-171.

Рецензенты:

Шаповалова И.С., д.соц.н., доцент, заведующая кафедрой социологии и ОРМ ФГАОУ ВПО «БЕЛГУ», г. Белгород.

Данакин А.С., д.соц.н., профессор кафедры социальных технологий ФГАОУ ВПО «БЕЛГУ», г. Белгород.