

Электронное научное издание

«Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»

www.yrazvitie.ru

вып. 2 (36), 2023, ст. 2

Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых

УДК 001.89

ЗНАЧЕНИЕ ФАКТОРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Авдони́на Ольга Юрьевна, студентка 3 курса бакалавриата направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Муниципальное управление и бизнес», кафедры социальных и гуманитарных наук Государственного университета «Дубна»

Шестерикова Елизавета Александровна, студентка 3 курса бакалавриата направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Муниципальное управление и бизнес», кафедры социальных и гуманитарных наук Государственного университета «Дубна»

Судас Камилла Александровна, студентка 3 курса бакалавриата направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Муниципальное управление и бизнес», кафедры социальных и гуманитарных наук Государственного университета «Дубна»

Аннотация

Фактор человеческого потенциала является решающим для развития любой организации. В работе были приведены основные задачи руководства и персонала в управлении инновационными процессами; типовые рекомендации по улучшению инновационного климата организации; особенности научно-производственных компаний.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: научно-производственная деятельность, кадровый потенциал, стратегия вовлеченности персонала, инновационные процессы, мотивация, типологические особенности людей, кадровая политика, управление нововведениями.

THE IMPORTANCE OF THE HUMAN POTENTIAL FACTOR IN A SCIENTIFIC AND PRODUCTION ORGANIZATION

Avdonina Olga Yurievna, 3rd year undergraduate student in the direction of “State and Municipal Administration”, “Municipal Administration and Business” profile, Department of Social and Human Sciences of the State University “Dubna”

Shesterikova Elizaveta Aleksandrovna, 3rd year undergraduate student in the direction of “State and Municipal Administration”, “Municipal Administration and Business” profile, Department of Social and Human Sciences of the State University “Dubna”

Sudas Kamilla Aleksandrovna, 3rd year undergraduate student in the direction of “State and Municipal Administration”, “Municipal Administration and Business” profile, Department of Social and Human Sciences of the State University “Dubna”

Abstract

The human potential factor is crucial for the development of any organization. The paper presented the main tasks of management and staff in the management of innovation processes; standard recommendations for improving the innovation climate of the organization; features of scientific and production companies.

KEYWORDS: research and production activities, human resources potential, personnel engagement strategy, innovation processes, motivation, typological features of people, personnel policy, innovation management.

Быстрое развитие рынка, постоянное увеличение требований клиентов вынуждают организацию использовать более гибкие способы функционирования. Кроме того, мировой

экономический кризис расставил жесткие приоритеты, когда в новых условиях способна выжить далеко не каждая компания. Именно поэтому на первый план выдвигается понятие научно-производственной деятельности, как основы успешного функционирования и развития современной организации.

Под научно-инновационной деятельностью понимается результат чьей-либо творческой деятельности, который может иметь следующий вид: новый продукт, новая услуга, новая технология, новый метод или способ, новый рынок, новое экономическое, социальное, организационно-управленческое решение. Данный процесс традиционно рассматривается как вид деятельности, связанный с научными исследованиями и разработками, а также трансформацией полученных результатов в новый или усовершенствованный продукт, технологический процесс, подход (метод) организации и управления. В настоящее время научно-производственная деятельность приобретает всё большую значимость, так как их главной задачей – это достичь конкурентное преимущество компании и удовлетворить потребности потребителей в высококачественных товарах и услугах.

Научное развитие организации на современном этапе невозможно представить без наличия развитого кадрового потенциала. Здесь прослеживается необходимость своевременного формирования человеческих ресурсов, адекватных требованиям инновационного характера развития современной организации. Персонал – единственный из всех факторов производства, несущий в себе творческую составляющую. Более того, процесс конкуренции на рынке можно представить как конкуренцию идей или конкуренцию генераторов идей. Таким образом, можно сказать, что конкуренция в современных экономических условиях, проявляясь в соперничестве товаров, услуг и фирменных технологий, является отражением состязательности персоналов предприятий.

Результативность научно-производственной деятельности в значительной мере зависит от человеческого фактора, поэтому персонал необходимо рассматривать как основной рычаг реализации нововведений. Как показывает практика, инновации не принимаются персоналом, вызывают определённое противодействие. Всегда появляются противоречия между инновационной и традиционной, устоявшейся формой экономических отношений, между участниками научно-производственного процесса.

Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых

Противоречия нововведений показывает необходимость своевременного обнаружения и устранения причин противодействия на каждой стадии научных и производственных процессов, поэтому необходимо своевременно разрабатывать особые механизмы и методы управления этими процессами, минимизировать риски в случае неправильного выбора управляющих воздействий, обеспечивать полномасштабное внедрение нововведений. А значит нужно обосновать место и роль персонала в управлении научно-производственными процессами; разработать рекомендации по преодолению персоналом психологических барьеров при внедрении инноваций; обосновать принципы формирования научных команд с целью ускорения и повышения эффективности внедрения инноваций.

Понятие «стратегия вовлечённости персонала» применительно к области управления научно-производственными процессами, выявлены три группы факторов (поддерживающие, усиливающие, блокирующие), оказывающие влияние на инновационную деятельность персонала. Основная задача руководства и персонала в управлении инновационными процессами:

1. разработать модель процесса успешного управления нововведениями, предложить рекомендации по стимулированию исполнителей нововведений;
2. разработать способы управления конфликтами и процессами преодоления сопротивления внедрению инноваций;
3. разработать рекомендации по формированию инновационных команд с целью ускорения и повышения эффективности внедрения инноваций;
4. создание благоприятного творческого климата, в котором она может успешно осуществляться.

К типовым рекомендациям по улучшению инновационного климата организации можно отнести:

- *разрушение коммуникационных барьеров*, т.е. введение открытого неформального стиля управления;
- *кадровая политика*, привлекающая талантливых людей с нестандартным мышлением;
- *стимулирование поиска* инновационных решений.

Особенностью научно-производственных компаний является бережное отношение к творческим личностям. Многие сотрудники в таких организациях, даже реализующие ключевые функции, выполняют значительный объем работ по решению рутинных

технических задач. По оценкам, 70-80 % всей технической работы приходится именно на решение рутинных вопросов, и именно они указываются в должностных обязанностях работника. Однако часто эти функции на практике превращаются в неформальные функции. К каждому из этих типов личностей должен быть подобран индивидуальный подход.

Тактический подход инновационного развития осуществляется в форме вовлечения работников в новаторскую деятельность: выдвижения идей, предложения по совершенствованию техпроцессов, повышения качества продукции, и др. В рамках мотивационной инновационной системы должен быть создан механизм оценки эффективности внутрифирменных инноваций для каждого подразделения с определением критериев, показателей методов оценки, форм и методов поощрения. Причем для этого используются самые различные подходы - от материального поощрения в форме премий или специальных опционов до более сложных форм мотивации, учитывающих психологию поведения личности. Так, например, корпорация «Майкрософт» распределяла акции среди своих сотрудников по льготной цене с целью заинтересовать их в росте рыночной капитализации компании, т.е. повышении цены ее акций в долгосрочной перспективе.

Выводы

Таким образом, управление участниками научно-исследовательских проектов имеет свои особенности. В инновационной и научной деятельности человеческий фактор играет важнейшую роль, поэтому необходимо ему уделять особое внимание. При этом целесообразно формировать команду проекта, учитывая типологические особенности людей и лидерские качества. Исходя из этих данных, нужно выстраивать и мотивацию.

Организации, инвестирующие в своих сотрудников, становятся более привлекательными для талантливых специалистов. Это способствует привлечению новых квалифицированных сотрудников и удержанию текущих, что существенно влияет на стабильность и развитие компании. Компании, уделяющие внимание развитию своего человеческого потенциала, могут создавать уникальные конкурентные преимущества. Это может включать в себя не только технические навыки, но и мягкие навыки, адаптивность и способность к коллективной работе.

В целом, инвестирование в человеческий потенциал не только способствует повышению эффективности бизнес-процессов, но и создает основу для устойчивого и успешного развития научно-производственной организации в долгосрочной перспективе.

Выпуск посвящен публикации обзорных научных статей студентов, аспирантов и молодых ученых

Литература

1. Бикчурина К.Ю. Факторы, влияющие на развитие человеческого потенциала / Научный журнал E-scio на тему: Прочие естественные и точные науки, Экономика и бизнес, Науки об образовании, Социологические науки, Право / <https://e-scio.ru/> / 2021 г. (дата обращения 05.12.2023).
2. Батова Т.Н. Савельева М.А. Волков А.Р. Роль человеческого фактора в научно-исследовательских проектах / Журнал Фундаментальные исследования. – 2019. – № 12 (часть 1) – С. 19-23 / 2020 г. (дата обращения 06.12.2023).
3. Philipp Brauner & Martina Ziefle Human Factors in Production Systems / Human-Computer Interaction Center, RWTH Aachen University, Campus-Boulevard 57, 52056, Aachen, Germany / Publisher: Springer Cham / <https://doi.org/10.1007/978-3-319-12304-2> / 2014 (дата обращения 06.12.2023).