

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Фролова О.Я.

Красноярский государственный университет, Красноярск, Россия

Описана необходимость развития социально-трудовых отношений в организациях на основе управления инновационным процессом. Сформированность компетенций у персонала посредством научно-практической деятельности позволяет повысить инновационную восприимчивость коллектива и в целом обеспечить конкурентоспособность организации на рынке товаров и услуг.

Ключевые слова: *компетентность персонала, признаки сформированности, трудовая функция.*

SCIENTIFIC AND PRACTICAL ACTIVITIES IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE RECEPTIVITY OF ORGANIZATIONS

Frolova O. Ya.

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

The article describes the need to develop social and labor relations in organizations based on the management of the innovation process. The formation of staff competencies through scientific and practical activities can increase the innovative sensitivity of the team and, in general, ensure the competitiveness of the organization in the market of goods and services.

Key words: *competence of personnel, characteristics of formation, work function.*

Замещение профессионального труда родительским (применение опыта) влечет риски по сокращению национального дохода в долгосрочной перспективе, так как качественные характеристики трудовых ресурсов не могут полностью отвечать темпам развития научно-технического прогресса. Исследование уровня компетентности персонала зарубежными и отечественными учеными [3], [4] определили важность интеграции их в «трудовой потенциал организации». Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно меняется. Работоспособность человека и творческие способности работника накапливаются в процессе трудовой деятельности, возрастают по мере инновационного процесса в организации. Накопленный трудовой потенциал старшего трудоспособного населения позволяет снизить демографическую нагрузку, но свидетельствует о необходимости процессов формирования трудового потенциала у молодого поколения, через использование знаний, умений, навыков и опыта для поступательного развития организации, отвечающего ускоренному развитию.

Современная парадигма развития социально-трудовых отношений строиться на актуализации инновационного процесса в организациях [1], [2], где локомотивом развития является научно-практическая деятельность работников, их инновационная восприимчивость. Перед образовательными системами ставятся задачи по формированию производительных сил общества, отвечающих динамики развития научно-технического прогресса по отраслям экономики [5], [6], [7], [8]. В связи с этим, упорядочение уровня образования персонала организаций, мы связываем с необходимостью формирования профессиональных компетенций для осуществления полезной деятельности в стратегической перспективе, где научно-исследовательская практика влияет с позиции современного технологического видения на карьерный рост работника [5], [6], [7], [8].

Обеспечение потребности организации в персонале рассматривается с позиции наличия компетенций, содержащих практические умения и навыки по видам профессиональной деятельности, ориентированные на разрешение социально-экономических задач. Научно-исследовательская деятельность работника позволяет формировать профессиональные компетенции для более качественной реализации трудовой функции. В качестве признаков, характеризующих сформированность необходимых компетенций, мы выделяем:

– наличие у персонала навыков и умений в методологии научного поиска для разрешения практической задачи (для общения в профессиональном обществе, доведении «нового знания» до коллег посредством научных публикаций, выступлений, профессиональных дискуссий);

- наличие положительной динамики в инновационной восприимчивости трудового коллектива (положительная динамика инновационной продукции);
- наличие у персонала персональных званий, дипломов, сертификатов, патентов и т.д. (для позиционирования организации на рынке продукции и услуг, применения «нового знания» в инновационном процессе);
- научно-практическая деятельность работника не должна отступать от профессиональных функций, быть «наукой вообще», упорядочение регламентов, сопровождающих выполнение трудовой функции.

Профессиональные стандарты сегодня являются основным элементом национальной системы профессиональных квалификаций, в которых отражены актуальные квалификационные требования. При формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников органам государственной власти, работодателям и иным заинтересованным организациям, Минтрудом России рекомендовано применять справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования (Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N832). Сравнительная характеристика требований к трудовым функциям позволяет сделать вывод о динамике развития трудовых отношений трудовой функции работника, представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ динамики требований к выполнению трудовой функции работника

Параметры	Профессиональный стандарт	ЕКС, ЕТКС
Понятийный аппарат	Расширены понятия. Дается определение профессионального стандарт и квалификации (ст. 195.1 ТК РФ, ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 « 273-р «Об образовании РФ»)	Не содержит
Процедура принятия	С привлечением к обсуждению работодателей, профессиональных сообществ, профсоюзов	не предусмотрено
Содержание	Дополнен спектр требований, предъявляемых к трудовой функции в зависимости от уровня квалификации и сферы деятельности	Включены три раздела требований «Должностные обязанности», «Требования к квалификации» и «Требований к «знаниям»
Обязательность выполнения	Не попадает под действие Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»	Носит рекомендательный характер в части требований к квалификации и трудовой функции

На наш взгляд, квалификационные справочники не учитывают в профессиях наличие научно-практической деятельности, что сдерживает развитие инновационного процесса в организациях. Готовность организаций к реализации инновационного процесса формирует новую трудовую парадигму развития персонала, как активного субъекта производственных отношений, компетентность которого определяет стратегическое развитие организации. В связи с этим актуален вопрос совершенствования технологии управления развитием трудового потенциала на основе инновационного процесса, который обеспечит приобретение необходимых и своевременных умений и навыков в профессиональной деятельности. О сформированности компетенций можно судить через призму изменений условий труда (табл. 2).

Таблица 2 – Управление сформированностью компетенций персонала

Мероприятие	Условия реализации	Эффективность функционирования организации
Повышение квалификации основных работников за счет работодателя	Повышение компетентности на основе различных образовательных программ	Расширение направлений подготовки, корректировка специализации
Контроль над формированием	Качество подготовки:	Расширение работ и услуг;

компетенций	-фронтальное; -подгрупповое; -индивидуальное.	Повышение окупаемости затрат на развитие персонала.
-------------	---	---

Расширение специализации организации предполагает изменение базовых технологий производственного процесса, изменение потребности в квалификации работников. Разработка регламентов для узкой профессиональной сферы может осуществляться внутри организации, и могут включать стандарт профессиональной этики, программы повышения квалификации, правила сертификации уровня квалификации специалистов конкретных профессий и прочее, учитывающие изменения в технологическом процессе или в специализации. Профессиональные компетенции являются обоснованными, если они опосредованы потребностями организации в компетенциях и сформированы на основе методологии внедрения нового знания. Процесс трансформации и развития компетентности работника отражается на качественном преобразовании труда в целом, обогащает трудовые отношения с позиции выполнения трудовой функции в новых технологических условиях и сложившейся ценой рабочей силы на рынке труда. Аттестация работников является необходимым инструментом управления в системе менеджмента качества организации

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.» // ГАРАНТ.РУ [Информационно-правовой портал]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/> (дата обращения: 20.09.18).
2. Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года) Минэкономразвития России, Москва, 2010, С.105.
3. Булгаков, А. В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании / А. В. Булгаков, Е. В. Густова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика». – 2006. – № 1. – С. 183-190.
4. Чуланова, О. Л. Эволюция развития компетентностного подхода в управлении персоналом / О. Л. Чуланова // Современные проблемы социального и экономического управления : сб. науч. тр. – Вып. 5 / Сургут.гос. ун-т ХМАО – Югры. – Сургут : ИЦ СурГУ, 2012. – С. 192–206.
5. Фомина Л.В., Шмелева Ж.Н. Практический опыт подготовки специалистов по управлению персоналом в Красноярском ГАУ //Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 365-369.
6. Anischenko Yu.A., Shmeleva Zh.N., Ochakovskaya V.A. Human resources management on the innovative enterprises// Актуальные вопросы права, экономики и управления/ Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Г.Ю. Гуляева. 2017. С. 86-88.
7. Vyatkin A.V., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. Empathy, tolerance for uncertainty and emotional intelligence among the agro-industrial complex managers to predict the decision-making efficiency in the antagonistic game//IOP Conference Series: Earth and Environmental Science conference proceedings. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. 2020. С. 32037.
8. Vyatkin A.V., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. Empathy, emotional intelligence and decision-making among managers of agro-industrial complex. The role of tolerance for uncertainty in decision-making// IOP Conference Series: Earth and Environmental Science Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. 2019. С. 22081.