

## **МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ УСИЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ПРИ ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВА**

**Ю.А. Буренко, кандидат экономических наук.  
Херсонский национальный технический университет.**

© Буренко, Ю.А., 2014.

*Статья отримана редакцією 03.02.2014 р.*

**Введение.** Повышение эффективности деятельности персонала предприятия обеспечивается путём формирования, поддержки и повышения его компетенций.

Эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от имеющихся людских ресурсов. Для того чтобы они приносили пользу в течении длительного времени, в них необходимо постоянно вкладывать определённые средства. Подход к стратегии управления персоналом, основанный на компетенциях, позволяет объединить в единое целое систему управления людскими ресурсами и повысить эффективность деятельности предприятия в целом.

Таким образом, основной чертой компетенций является связь с установленным заданием, проявляющегося в достижении эффективности его выполнения.

Управление интеллектуальным капиталом основано на приобретении новых знаний и компетенций.

Поэтому проблема исследования мотивационных факторов усиления компетенций является совершенной, и интеллектуальная составляющая открывает для персонала новые возможности быть участником технологических прорывов в технологиях и в экономике Украины в целом.

**Обзор последних источников исследований и публикаций** по проблеме формирования компетенций персонала показывает, что эффективность управленческой деятельности определяется усиливающейся ролью интеллекта и компетенций, которые персонифицированы в личности [1 – 8]. Система показателей инновационно-активных предприятий создаёт формализованную базу для обоснования и принятия деятельности предприятия, поэтому любые шаги в решении этой проблемы чрезвычайно полезны.

**Постановкой задачи** является определение мотивационных факторов необходимости усиления компетенций персонала, их систематизация и структуризация взаимодействий.

**Основной материала и результаты.** Интеллектуальные ресурсы, обеспечивая необходимую конкурентоспособность и прибыль, становятся важным приобретением современного производства. Возрастание технологической сложности продукции во многих случаях опережает уровень квалификации работников. Поэтому знания наряду с другими ресурсами выступают источниками создания дополнительной стоимости.

Одним из недостатков, тормозящих внедрение инноваций, являются масштабы их распространения. Недостаточные масштабы внедрения, низкая скорость распространения нововведений и освоение их в производстве характеризуют современное состояние инновационной деятельности, и только развитие компетенций персонала может изменить сложившуюся ситуацию.

Управление инновационной деятельностью в условиях динамических изменений внешней среды, характеризуемых неоднозначностью и неопределённостью, представляет собой системный процесс, включающий организационные, социальные и экономические методы и

представляющий диалектическую совокупность корпоративных, профессиональных и социально-личностных компетенций.

Ориентация на инновационный путь развития экономики требует перестройки системы управления и органического включения мотивационных факторов развития компетенций в процесс управления и технического переоснащения производства с целью наращивания объемов выпуска конкурентоспособной продукции. Усложнение условий хозяйствования, обострение конкуренции при значительном подорожании ресурсов приводит к необходимости совершенствования процессов управления предприятиями и усиливает требование к качеству материальных и трудовых ресурсов, используемых в производственном процессе, что в свою очередь требует повышения компетенций персонала.

Основные положения концепции управления людскими ресурсами базируются на следующих постулатах. Людской капитал – это совокупность качественных характеристик работника, здоровья, знаний, умений, мотивации, которые направлены на развитие производства. В современных условиях людской капитал рассматривается как основной актив предприятия.

Управление развитием людских ресурсов организации путём формирования и поддержки компетенций работников превращает людские ресурсы в форме их компетенций и в соответствии со стандартами организации в своеобразный капитал, обеспечивающий предприятию дополнительную прибыль.

Основными отличительными признаками ситуационного управления компетенциями, от которых зависит эффективность принятия решений, являются организационные структуры предприятия и используемые производственные технологии. Превращение ситуационного подхода во влиятельную теоретическую концепцию требует синтеза концепций управления, основанного на анализе мотивационных факторов при инновационном появлении производства.

Синтез компетенций представляет собой совокупность необходимых действий для успешного решения проблемы инновационного развития производства.

Конкурентные стратегии, которые выбрало предприятие, должны соответствовать единому для всех работников набору компетенций. Успешная стратегия развития персонала предприятия требует дифференцированного подхода к развитию отдельных категорий работников, исходя из той роли, какую они играют в процессе создания потребительских ценностей.

Мотивационные факторы необходимости усиления компетенций персонала систематизированы автором и представлены на рис. 1.

Включения в схему мотивационных факторов, развития и усиления компетенций персонала такого фактора, как необходимость рассмотрения большого числа показателей управленческой и производственной деятельности обусловлено основной чертой инновационного развития – переходом от сырьевой направленности экономики к области высоких технологий, обладающих большой степенью переработки первичных ресурсов и позволяющих создавать новую, конкурентоспособную продукцию, структура которой отличается разнообразием технологических параметров и производственных показателей, требующих для своего использования необходимого набора компетенций.

Все это вызывает необходимость приобретения новых знаний для изменения технологической базы производства на инновационной основе с целой направленностью в области высоких технологий. Высокие технологии – это технологии, разработанные на основе новых научных знаний, по своему уровню превышающие отечественные и зарубежные аналоги и способные обеспечить передовые позиции на мировом рынке наукоёмкой продукции.

Представление в схеме мотивационных факторов необходимости усиления компетенций персонала такого блока, как участие в формировании технологической базы и готовности к инновациям в определённой мере проявляется в приобретении новых знаний, призванных получить своё практическое воплощение в компетенциях персонала.

Отдельным структурообразующим функциональным блоком в представленной схеме является повышение уровня профессиональных знаний, в который входит как составляющая необходимость повышения качества обслуживания, являющегося основой компетенций по удовлетворению запросов потребителей и определяющего имидж организации.

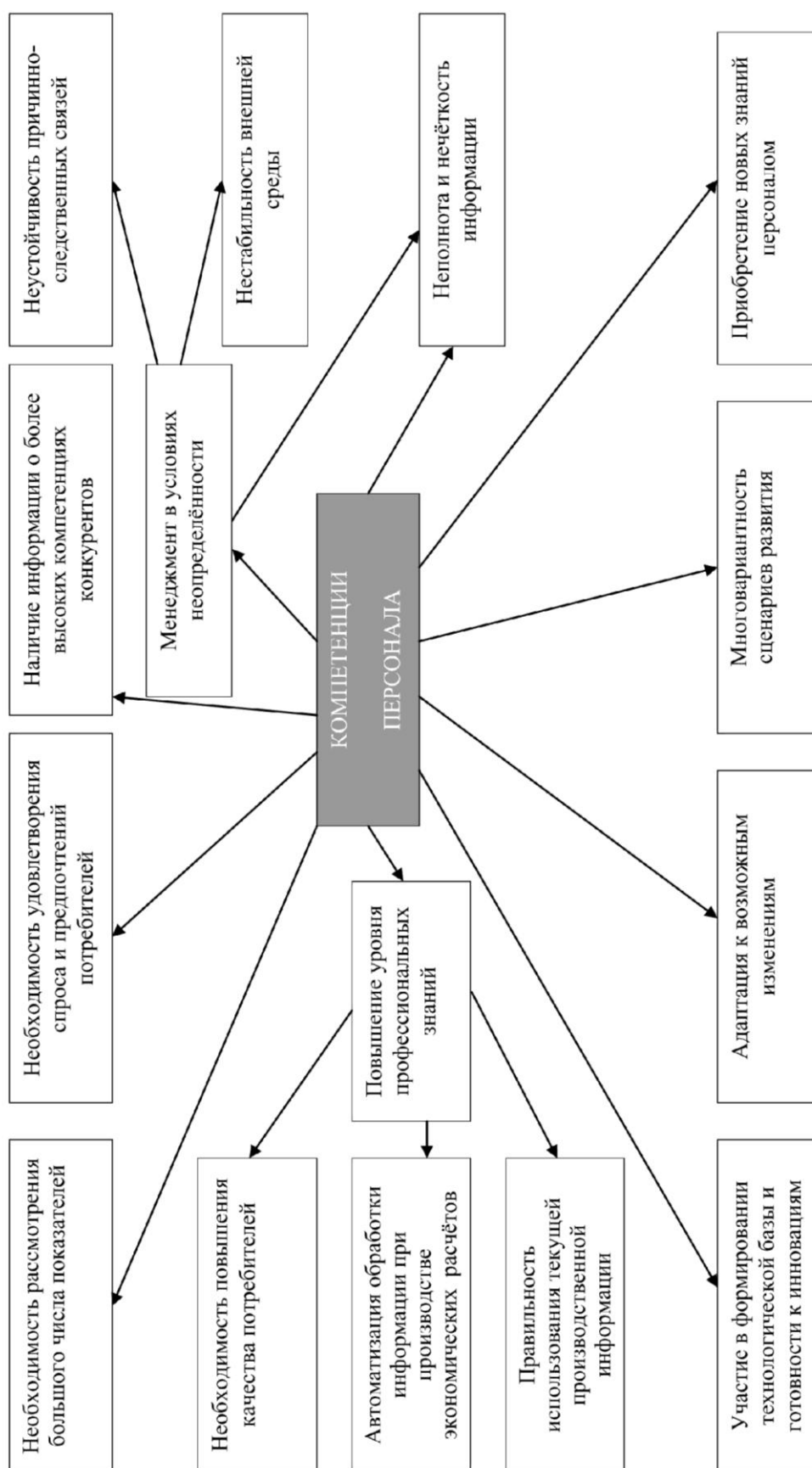


Рис. 1 Мотивационные факторы необходимости усиления компетенций персонала

В компетенции персонала должно обязательно входить и правильное использование текущей производственной информации, необходимой для принятия адекватных управленческих решений в изменяющихся, нестабильных условиях функционирования производственных объектов. Только информация и компетентность в её обработке, хранении и использовании могут служить гарантией устойчивого развития производства в долгосрочной перспективе.

Не менее важной компонентной схемы мотивационных факторов необходимости усиления компетенции персонала является автоматизация обработки информации при производстве финансовых расходов с потребителями. Естественно, что это требует непрерывного бучения персонала, повышения его квалификационных характеристик, постоянного мониторинга компетенций, контроля над их усвоением, приобретения новых навыков и умений в использовании сложной техники.

Развитие компетенций и мотивационных факторов их усиления в стратегиях, ориентированных на потребителя, проявляется в необходимости учёта спроса и анализе предпочтений потребителей по качеству товаров, послепродажному сервисному обслуживанию, надёжности и удобству пользования. Удовлетворение потребительского спроса является одним из основных моментов приобретения конкурентных преимуществ и обеспечения конкурентоспособности продукции.

Инновации в своей основе базируются не только на новых комбинациях ресурсов и изобретениях, но и на приобретении интеллектуальных активов и компетенций персонала. Стратегия менеджмента в условиях неопределённости содержит неоспоримый постулат, что трансформация знаний и поддерживающих их компетенций обеспечивает успех в управлении. В условиях динамических изменений внешней среды функционирования производственных объектов характеризующихся неоднозначностью и неопределённостью количественных и качественных параметров экономического развития. Практическая реализация менеджмента в условиях неопределённости требует разработки стратегии трансформации знаний и повышения компетенций персонала. Стратегия системной трансформации полученных знаний в экономические результаты предусматривает в своей реализации преобразование информации состояния в информацию управления. Это выдвигает определенные требования к квалификации персонала и его компетенциям.

Не менее важным мотивационным фактором необходимости усиления компетенций является реакция персонала на уровень компетенций сотрудников родственных аналогичных предприятий для оценки своих возможностей и стимулов для повышения собственной квалификации.

Неопределённость в оценке текущего состояния предприятия, вызванная действием различных факторов, нарушения в системе управления, динамичность изменений внешней среды приводят к возникновению разных непредсказуемых ситуаций, в которых поведение персонала требует наличия у него соответствующих компетенций. Особенность управления в условиях неопределённости заключается в том, что в нём выбор управляющих воздействий осуществляется в зависимости от ситуации, поэтому для адекватного реагирования персонала на сложившуюся ситуацию необходимо усиление компетенций и повышение квалификации персонала, способность правильно оценить многовариантность сценариев развития.

Не менее важным фактором, определяющим интеллектуализацию труда и соответствующие компетенции персонала, являются адаптационные программы. Они дают возможность новому сотруднику влиться в коллектив, позволяя первые несколько дней проводить не работая, а обучаясь и привыкая к новому месту работы, после чего через три месяца работы необходимо выдержать экзамен. Такой входной тренинг позволяет предприятию создать хороший имидж на рынке труда и обеспечить комфортные условия для обучения персонала, приобретения необходимых навыков и компетенций.

**Выводы.** Необходимость развития компетенций персонала при инновационном производстве является одним из основных моментов приобретения конкурентных преимуществ и обеспечения конкурентоспособности продукции.

Представленная в работе схема мотивационных факторов необходимости усиления компетенций персонала позволяет обосновать и структурировать начальные сведения о целесообразности приобретения профессиональных знаний и причинно-следственные связи функциональных блоков.

Приобретение новых знаний и компетенций позволяет осуществить модернизацию и изменение технической базы с целевой направленностью в область высоких технологий.

**ЛИТЕРАТУРА:**

1. Салихов, Б.В. Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. / Б.В. Салихов – М.: Дашков и К, – 2009. – 156 с.
2. Шарко, М.В. Управление инноваций в промышленном производстве. – Херсон.: Олди-Плюс, 2010. – 448 с.
3. Управління персоналом промислових виробництв: мотиваційні впливи / В.Н. Парсяк, В.Я. Гацура, О.В. Погорелова, Н.М. Ришняк, І.С. Титова. – Миколаїв: Видавн-во Торубари О.С., – 2011. – 240 с.
4. Холлифорд, С. Руководство по компетенциям / С. Холлифорд, С. Уиддет: – пер. с англ. – М.: Изд-во НИРРО, 2008. – 228 с.
5. Сытник, Н. Оценочные школы, основанные на модели компетенций / Н. Сытник – Кадровик Украины. – 2008. – № 6(17) – С. 106 – 111.
6. Рамен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Рамен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 400 с.
7. Скенап, А.М. Компетенции на работе. Модель максимальной эффективности работы: пер. с англ. – М.: НИРРО, 2005. – 384 с.
8. Баранчев, В.П. Управление знаниями в инновационной сфере / В.П. Баранчев. – М.: Благовест, 2007. – 272 с.

УДК: 681.51

**Буренко Юлия Александровна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и предпринимательства. Херсонский национальный технический университет. **Мотивационные факторы усиления компетенций персонала при инновационном развитии производства.** Рассмотрены, систематизированы мотивационные факторы необходимости усиления компетенций при инновационном развитии производства.

**Ключевые слова:** компетенции, инновации, мотивационные факторы, интеллектуальные ресурсы.

УДК: 681.51

**Буренко Юлія Олександрівна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки і підприємництва. Херсонський національний технічний університет. **Мотиваційні фактори посилення компетенцій персоналу при інноваційному розвитку виробництва.** Розглянуто, систематизовано мотиваційні чинники необхідності посилення компетенцій при інноваційному розвитку виробництва.

**Ключові слова:** компетенції, інновації, мотиваційні фактори, інтелектуальні ресурси.

UDC: 681.51

**Burenko Yulia Aleksandrovna**, Doctor of Economy, Associate Professor of Economics and Entrepreneurship Department, Kherson National Technical University. **Motivation factors enhancing staff competencies in the innovative development of production.** The authors have considered and systematized motivation factors of the necessity to strengthen the competence for innovative development of production.

**Keywords:** competence, innovation, motivation factors, intellectual resources.