

Коноплева Галина Ивановна

## **РОЛЬ КАДРОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Целью статьи является изучение роли кадров в инновационной деятельности организации. Значительное внимание уделяется рассмотрению инновационной деятельности в организации. Проанализирована и установлена взаимосвязь факторов внешней среды, оказывающая влияние на кадры. Излагаются принципы работы с персоналом в условиях нововведений. Дается определение понятиям "знание", "умение", "компетенция". Обосновывается мысль о том, что необходима новая функция управления знанием. Прослеживается связь между компетенциями кадров и конечным результатом работы организации.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2015/7/21.html](http://www.gramota.net/materials/1/2015/7/21.html)

**Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.**

Источник

### **Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2015. № 7 (97). С. 79-81. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2015/7/](http://www.gramota.net/materials/1/2015/7/)

### **© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

- <http://pipe8.narod.ru/fiz/coleb1.htm> – Общая характеристика гармонических колебаний. Метод векторных диаграмм;
- <http://www.fizika.ru/index.php> – Клуб для учителей физики, учащихся 7-9 классов и их родителей;
- <http://class-fizika.narod.ru/> – Класс!ная физика для любознательных;
- <http://fizportal.ru/> – Все о физике. Все для физики;
- <http://www.afportal.ru/> – Астрофизический портал;
- <http://www.nehudlit.ru> – НеХудожественная Литература;
- <http://physbook.ru> – электронный учебник физики;
- <http://www.examens.ru> – Экзамены.ру.

Таким образом, для развития творческих способностей современному учителю крайне важно перейти к продуктивным методам обучения от репродуктивных, когда обучающийся должен решать задачи, вскрывая причинно-следственные связи между ними, уметь связать изучаемый материал с практикой, с жизнью, а не только показывать понимание изучаемого явления.

#### Список литературы

1. **Кларин М. В.** Технология обучения: идеал и реальность. Рига: Эксперимент, 1999.
2. **Оспенникова Е. В., Худякова А. В.** Работа с компьютерными моделями на занятиях школьного физического практикума // Современный физический практикум: тезисы докл. 8-й конференции стран Содружества. М.: 2004. С. 246-247.
3. **Полат Е. С.** Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. М., 2000.
4. **Полат Е. С.** Типология телекоммуникационных проектов // Наука и школа. 1997. № 4.
5. **Румбешта Е. А.** Обучение деятельности на уроках физики // Физика в школе. 2003. № 7.
6. **Шилов В. Ф.** Экспериментальные задания. Ученические мини-проекты. М., 2004.
7. <http://минобрнауки.рф/документы/938> (дата обращения: 22.05.2015).
8. <http://l-micro.ru/> (дата обращения: 20.03.2015).

#### MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN TEACHING PHYSICS AT SCHOOL

**Konovalenko Svetlana Petrovna**, Ph. D. in Technical Sciences

*Taganrog Institute named after A. P. Chekhov (Branch) of Rostov State University of Economics  
svetlana\_s12@mail.ru*

In today's education the necessity for the transition to new methods of teaching Physics at school is obvious. In this regard, the most topical task is the use of the interactive methods of teaching Physics, which allows teachers to awaken interest in the subject, not to frighten by its complexity. Interactive learning technology enables the teacher to combine the work of each student in the classroom, to link learning activity and cognitive interpersonal communication.

*Key words and phrases:* Physics; interactive learning; modern educational technologies; digital educational resources; productive teaching methods.

УДК 338.2(07)

**Экономические науки**

*Целью статьи является изучение роли кадров в инновационной деятельности организации. Значительное внимание уделяется рассмотрению инновационной деятельности в организации. Проанализирована и установлена взаимосвязь факторов внешней среды, оказывающая влияние на кадры. Излагаются принципы работы с персоналом в условиях нововведений. Дается определение понятиям «знание», «умение», «компетенция». Обосновывается мысль о том, что необходима новая функция управления знанием. Прослеживается связь между компетенциями кадров и конечным результатом работы организации.*

*Ключевые слова и фразы:* инновационная деятельность; кадры; знания; умения; компетенции; факторы и принципы; результат функционирования организации.

**Коноплева Галина Ивановна**, к.э.н., доцент

*Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет  
topp@knastu.ru*

#### РОЛЬ КАДРОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>©</sup>

Перспективное экономическое развитие организации неразрывно связано с инновационной деятельностью, что обеспечивает ей конкурентные преимущества на рынке товаров и услуг. Инновационная деятельность представляет собой комплекс научных, технологических, организационных мероприятий, приводящих

к инновационным изменениям организации. Инновационную деятельность организации следует рассматривать двояко: с одной стороны, это результат, представленный в виде новой продукции или технологии. С другой стороны, это внедрение изделий, принципов и подходов взамен ранее действовавших в организации. Она ведет к снижению издержек производства, значительно улучшает потребительские свойства и качество товара, позволяет удовлетворять возрастающие потребности покупателей на рынке.

Инновации – это сочетание производственных и интеллектуальных ресурсов, позволяющих организации продвигать на рынок новые товары, услуги или технологии [2, с. 5]. Кадры и инновации следует рассматривать как единый взаимосвязанный процесс, происходящий в организации. Внедрение инновационных технологий в производство организации предъявляет особые требования к работникам, что обусловлено содержанием, характером и качеством выполнения работы. Инновационная деятельность организации ориентирована, прежде всего, на участие в ней интеллектуальных ресурсов. Важнейшая роль в инновационном процессе отводится кадрам, их знаниям, умениям, способностям и компетенциям. В условиях, когда в экономике знания становятся основным конкурентным преимуществом, перед организацией возникает вопрос об эффективности его использования. Способность создавать, накапливать и использовать полученные знания есть залог успешного функционирования и развития организации во внешней среде.

Знание – это собранная, систематизированная и обработанная информация, готовая к дальнейшему продуктивному применению. Оно представляет собой совокупность оформленного опыта, ценностей. Знания можно рассматривать как динамический процесс, ресурс организации. Основу знаний составляет непрерывный процесс обмена информацией между теми, кто ее создает, и теми, кто ее использует в своих целях. Образование, квалификация, постоянное повышение уровня профессиональных знаний, навыков работников позволяют организации интегрировать знания кадров на результат достижения цели организации, ее экономический и технический рост.

Умения – это способности использовать свои знания и опыт в достижении поставленной цели. Способности являются совокупностью индивидуальных навыков человека и составляют его ресурс. Они формируются на основе знания, постоянно находятся в развитии и связаны с выполнением определенного вида деятельности.

Компетенция кадров в организации есть совокупный результат полученных или приобретенных знаний, навыков и умений, направленный на преумножение ее потенциала. В данном случае речь идет о синергетическом эффекте, возникающем в организации. Потенциал организации следует рассматривать как сумму потенциалов: потенциала вклада каждого работника в общую цель, технологической оснащенности организации, научного потенциала и эффективного менеджмента [3, с. 145]. Кадры, составляющие основной ресурс организации, находятся под воздействием факторов внешней среды, которые прямо или косвенно оказывают влияние на них. Среди групп факторов следует выделить такие как экономический, социальный, технологический, рыночный, правовой, политический. Данные факторы оказывают влияние друг на друга и взаимосвязаны между собой. Экономический фактор описывает состояние экономики: подъем или спад, уровни безработицы и инфляции, процентную ставку [4, с. 33]. Социальный фактор определяет мобильность персонала в организации, характеризует степень удовлетворенности персонала оценкой своего труда (заработная плата, премии, признание результатов своей работы). Данный фактор можно рассматривать через такие показатели как текучесть персонала, уровень квалификации персонала, качество работы персонала. Технологический фактор связан с внедрением в производственный процесс инноваций, что нуждается, в свою очередь, в повышении требований к кадрам, их обучению, переподготовке, методам оценки их работы. При этом следует также учитывать характер, сложность труда и его предметную специализацию. С помощью рыночного фактора определяется ситуация на рынке труда, исследуются изменения общеэкономических и демографических процессов в определенный промежуток времени. Правовой фактор оказывает влияние на рассмотрение вопросов трудового законодательства и регулирование условий труда, социальной защищенности кадров. Политический фактор напрямую связан с вышеизложенными факторами и влияет на определение степени стабильности экономического, правового и социального развития организации.

Кадры, помимо воздействия со стороны внешней среды, находятся под влиянием внутреннего фактора. Внутренний фактор может быть представлен следующими составляющими: психологическими, статусными, ролевыми и ценностными. Психологическая составляющая связана с природной подструктурой работника [1, с. 96]. К ней следует отнести: возраст, способности, работоспособность, характерологический тип работника. Статусная составляющая включает в себя уровень образования, квалификацию, занимаемую должность в организации. Ценностную составляющую формируют потребности человека, как правило, это вторичные потребности: самоутверждения, самовыражения и социальные. Ролевая составляющая определяет тип поведения человека в организации, формирует профессиональную культуру работника. Работник, выполняя определенные функции в организации, создает коммуникативное пространство. При организации производственного процесса, взаимодействии с другими работниками происходит обмен информацией. Создаются условия для получения и обмена новыми знаниями, что приводит к их накоплению и развитию.

Действующие рыночные отношения, ориентированные на удовлетворение запросов потребителей, определяют современный подход к управлению организацией. Результативность деятельности организации напрямую зависит от новых продуктов и технологий, формирования и развития рынков, своевременного

принятия и реализации управленческих решений, компетенции руководителей и кадров. Эффективность данного менеджмента оценивается по затраченным ресурсам для достижения целей организации. В качестве одного из ресурсов следует рассматривать человеческие компетенции и способности. Именно человеческие компетенции кадров обеспечивают организации стабильное существование на рынке, перспективы дальнейшего роста, приносят ей прибыль.

Управление организацией осуществляется с помощью функций, принципов и методов управления. Основные функции менеджмента (планирование, организация, мотивация и контроль) являются общими для введения инноваций и отражают содержание стадий управления инновационной деятельностью в организации. Создавая благоприятную среду для инновационной деятельности, организации стоит обратить внимание на принципы работы с персоналом. Такими принципами являются: ротация кадров, специализация, ритмичность, непрерывность. Принцип ротации кадров позволяет организации гибко использовать рабочую силу, ставит перед работниками новые цели, задачи, требует выполнения профессионально новых функций. Ротация кадров предъявляет соответствующие требования к их знаниям, умениям, навыкам и компетенциям. Грамотный руководитель оперативнее и качественнее примет решения, связанные с необходимыми изменениями и нововведениями в организации. Принцип ритмичности напрямую связан с производительностью труда персонала организации. Этот принцип характеризует объем выполняемых работ персоналом в определенные промежутки времени. Четко сформулированная задача, регулярность выполнения определенных функций, правильная мотивация – залог повышения эффективности работы организации. Принцип непрерывности развития персонала связан с повышением уровня личностного и квалификационного потенциала. Чем больше организация вкладывает в обучение и развитие кадров, тем выше компетенция кадров, и, как результат, организация быстрее достигнет экономического и социального роста. Принцип специализации ориентирован на выполнение одной цели или задачи, нет распыления в функциях выполнения работы. Работник в большей степени ориентирован на свои знания, навыки, способности, тратится меньше времени на принятие решения, возрастает производительность труда.

В быстро меняющихся условиях внешней среды перед организацией ставится вопрос об изменениях, происходящих в производственных, кадровых и информационных технологиях. Решение данного вопроса связано с новой управленческой деятельностью – управлением знанием, основанном на профессиональной компетенции кадров. Знание представляет ценность информации, полученной путем анализа, синтеза, обобщения и дальнейшего ее применения. В связи с этим знания имеют потребительскую ценность, дают возможность внедрения инноваций в производственный процесс организации, обеспечивают ей конкурентные преимущества на рынке товаров и услуг.

В заключение хотелось бы отметить, что особое внимание организация должна уделять развитию персонала, повышению и расширению его профессиональных компетенций. С целью повышения эффективности труда в организации немаловажная роль отводится деловой оценке кадров. Грамотная мотивация кадров, соизмерение результатов труда работников с вознаграждением, удовлетворенность работой в организации мобилизуют персонал на конечный результат. Это достигается за счет использования внутренних резервов кадров, самореализации их способностей и стремления к совершенствованию своих знаний, умений и навыков. Таким образом, находясь в режиме обновления и улучшения – технологического, организационного, экономического, кадрового, – организация способна максимально задействовать свой потенциал для достижения целей.

#### *Список литературы*

1. **Маслов Е. В.** Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 312 с.
2. **Мильнер Б. З.** Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями. М.: ИНФРА-М, 2010. 624 с.
3. **Смирнов Э. А.** Основы теории организации: учеб. пособие для вузов. М.: Юнити, 2000. 375 с.
4. **Тренин Н. Н.** Стратегическое управление: учеб. пособие для вузов. М.: Приор, 2006. 288 с.

#### **ROLE OF STAFF IN INNOVATIVE ACTIVITY**

**Konopleva Galina Ivanovna**, Ph. D. in Economics, Associate Professor  
*Komsomolsk-on-Amur State Technical University*  
*mopp@knastu.ru*

In the article the role of staff in innovative activity is studied. Special attention is paid to the consideration of innovative activity in the organization. The interconnection of environmental factors, which has an impact on staff, is analyzed and ascertained. The principles of personnel development in the conditions of innovations are stated, the definitions of the concepts “knowledge”, “skills”, “competence” are given. The author grounds the idea about the necessity of a new function of knowledge management and traces connection between staff competences and the final result of the organization work.

*Key words and phrases:* innovative activity; staff; knowledge; skills; competences; factors and principles; result of the organization functioning.