

*Суродейкин Владимир Алексеевич*

канд. филос. наук, заведующий кафедрой

Филиал «Стрела» ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»

г. Жуковский, Московская область

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ**

*Аннотация: в статье речь идет об управлении кадровыми ресурсами, так как оно является главной функцией любого высокотехнологичного предприятия. Автор подчеркивает, что эффективное использование кадрового потенциала высокотехнологичного предприятия напрямую отражается на экономике региона.*

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, высокотехнологичное предприятие, региональная экономическая система.

Становится очевидным, что для качественного роста социально-экономической системы страны и отдельных территорий, повышения их конкурентоспособности необходимо эффективно накапливать и использовать кадровый потенциал. Регионы, располагающие существенным кадровым потенциалом, оказываются в более выгодном положении по сравнению с конкурентами, не обладающими подобными преимуществами. В этих условиях в разряд первостепенных переходят задачи разработки инновационных подходов по эффективному использованию кадрового потенциала с позиций обеспечения повышения конкурентоспособности и динамичного развития региона.

Эффективное преодоление проблем в области наукоемких технологий в России зависит от того, как будут осуществляться преобразования в экономике в целом, для этого необходимо реализовать целый ряд масштабных мероприятий от структурной перестройки производства, развития малых и средних высокотехнологичных предприятий, до ориентации на долгосрочные цели разви-

тия, модернизации системы повышения уровня квалификации кадров, способных работать на высокотехнологичных производствах. На данный момент для развития наукоемких технологий в России важными являются не только проблемы разработки и реализации научно-технической промышленной политики, но формирования эффективной кадровой политики [1].

Социальная и профессиональная структура современного производственного коллектива высокотехнологичного предприятия значительно усложнилась. Появились новые профессии, существенно изменилось содержание труда людей. В деятельности высокотехнологичного предприятия возросла роль отдельного специалиста, работника и персонала в целом, который и реализует производственный процесс.

Необходимо отметить специфику персонала высокотехнологичного предприятия – сотрудники интеллектуального труда, т.к. они оперируют в своей работе информацией и знаниями. Специфика таких сотрудников заключается в том, что отождествляют себя с профессией, а не с конкретной организацией или рабочим местом. Следовательно, сферой их профессиональных интересов составляют собственный интеллектуальный рост и развитие. Таким образом, к категории работников интеллектуального труда можно причислить работников, способных без физических средств производства и без поддержки организации создать готовый продукт. Эта категория сотрудников быстро обучается, передает знания и способна работать в условиях постоянного риска, изменений и неопределенности. Работников интеллектуального труда отличают глубокое понимание сущностных основ профессии, умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне его компетенции, способность моделировать ситуацию, непрерывно творчески мыслить, включать интуицию, использовать элементы новизны и оригинальности при выполнении профессиональных задач, стремление к самосовершенствованию. При этом недостаток этой категории работников является лояльность по отношению к руководству.

Система мероприятий по формированию и эффективному использованию кадрового потенциала высокотехнологичных предприятий основывается на

---

эффективной оценке имеющегося кадрового потенциала, работе с кадровым резервом, молодыми специалистами, привлечение потенциально эффективных специалистов из регионов, либо открытие филиалов в регионах.

Большинство работников, задействованных в сфере высоких технологий, обладает высоким творческим потенциалом и достаточно инициативно, что побуждает сотрудников искать новые пути самореализации и объясняет высокую текучесть кадров. Таким образом, предприятия испытывают постоянную потребность в привлечении новых сотрудников, как с большим опытом работы, так и вчерашних выпускников вузов или даже студентов старших курсов.

Система формирования кадрового потенциала прежде всего основывается на системе подготовке кадров и работе с молодыми специалистами, которые включают в себя следующие мероприятия: целевые программы, гранты, стажировки на производстве, защита дипломных проектов, «студенческий резерв», олимпиады и конкурсы.

Мероприятия, направленные на эффективное использование кадрового потенциала, направлены в том числе и на удержание перспективных работников на предприятии и отрасли: программы развития кадрового резерва, обучения на протяжении всей жизни, ротация и др.

Инновационные процессы наукоемки, поэтому в поисках конкурентных преимуществ, предприятия стремятся привлечь признанных профессионалов своего дела и перспективных выпускников отраслевых вузов. Поэтому проводимые на современном этапе мероприятия по формированию и развитию кадрового потенциала высокотехнологичного предприятия, несомненно, показывают свою эффективность.

### ***Список литературы***

1. Атрощенко Ю.И. Проблемы кадровой политики в наукоемких отраслях // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – Т.2. – С. 846–848.
2. Беляков Г.П. Инструменты оценки и управления развитием инновационного потенциала научно-исследовательского предприятия ракетно-космической промышленности // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – Т.2. – С. 849–852.

ленности: монография / Г.П. Беляков, С.В. Еремеева. – М.: Научное обозрение, 2016. – 36 с.