

Титаренко Василий Валерьевич

директор по производству

ООО «Научно-Производственное Предприятие Электрохимия»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ И ИННОВАЦИЙ

Аннотация: в статье рассмотрена характеристика понятия «вовлеченность персонала» и ее роль в обеспечении инновационной активности предприятия. Актуальность исследования связана с влиянием вовлеченности персонала на желание и мотивы участия в инновационных процессах, создании новых продуктов и инноваций, позволяющих проводить модернизацию. Автором отмечено, что результаты исследования требуют дальнейшей проработки методов и инструментов, способных улучшить вовлеченность персонала для стимулирования модернизации и инноваций.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, инновации, модернизация, инновационная деятельность, управление вовлеченностью персонала.

Современный этап развития экономики России характеризуется активным использованием инноваций в целях совершенствования производства и управления на предприятиях. Для национальной экономической системы формирование инновационной экономики имеет важное практическое значение, поскольку данный вектор развития адаптирован под современные реалии международных санкций и необходимости проведения политики импортозамещения.

С 2022 г. развитие модели инновационной экономики в России стало максимально актуальным, когда российские компании столкнулись с международными антироссийскими санкциями. Как результат, произошел запрет на использование зарубежных технологий, привлечение иностранных инвестиций и капитала. С целью обеспечения экономической безопасности и конкурентоустойчивости принимались решения, направленные на разработку и реализацию инно-

вационных проектов. Это позволило создавать новые технологические решения, позволяющие оцифровать производство и управление.

Соответственно российские предприятия становятся более требовательными к своим сотрудникам в вопросе наличия навыков работы с цифровыми технологиями и информационно-коммуникационными системами. Одной из приоритетных стратегий развития современного российского бизнеса является цифровая трансформация. Она обусловлена текущими реалиями, сопровождающихся стремительным развитием сектора информационно-коммуникационных технологий [1].

Ключевой показатель, отражающий уровень развития инновационной экономики в России – затраты на инновационную деятельность и НИОКР. Чем более инновационно ориентированным являются субъекты бизнеса – тем выше степень интеграции с цифровыми технологиями. С 2018 по 2022 гг. данные расходы российских организаций увеличилась на 46% и составляют 1,524 трлн руб.

Наблюдается и рост расходов населения на инновационную продукцию. Так, к 2022 г. они увеличились до рекордных 1,901 трлн руб. Данная тенденция отражает то, что рынок формирует спрос на инновационные товары и услуги. Это увеличивает интерес предприятий к тому, чтобы производить продукцию, соответствующую данным запросам и характеристикам (см. рис. 1).

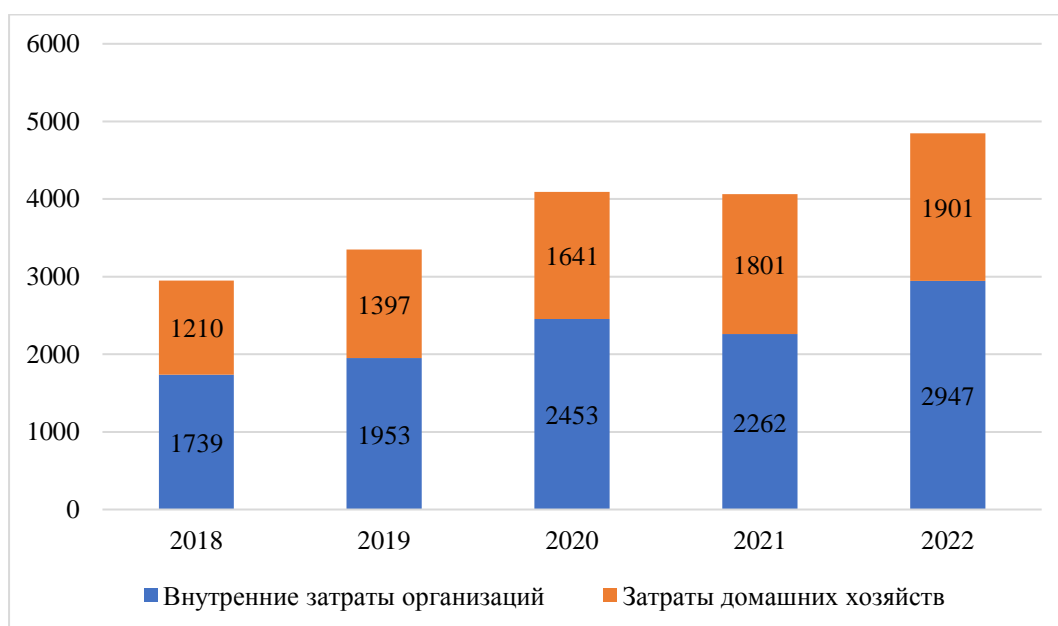


Рис. 1. Динамика и структура затрат на развитие цифровой экономики, в млрд руб. [2]

В системе инновационного менеджмента важнейшим условием создания инноваций и осуществления качественных модернизаций является формирование соответствующего уровня вовлеченности персонала. Вовлеченность выполняет важную задачу стимулирования сотрудников к качественному выполнению задач в пределах принятых ими полномочий. Вовлеченность дополняет их психологическими аспектами, создавая стимулы или препятствия для продуктивного труда коллектива или отдельного сотрудника. Индивидуальные или коллективные мотивы участников инновационной деятельности в современных условиях достаточно сложны и не ограничиваются лишь материальными интересами.

Вопрос вовлеченности кадров компании значительное время привлекал авторов. Проводя анализ литературы по этой тематике, можно сформулировать вывод, что существует большое число подходов к трактовке рассматриваемого понятия.

Так, Поршнева А.Г., Румянцева З.П. изучали вовлеченность персонала и его оказание влияния на итоги функционирования компании. В собственных трудах ученые рассматривают вовлеченность в качестве одного из четырех элементов процесса управления и в качестве механизма обеспечения успешного функционирования компании [3].

Молодчик А. и Молодчик М. определяли систему управления вовлеченностью персонала в качестве комплекса взаимодействующих мер, стимулирующих каждого сотрудника или коллектив работников с целью достижения результатов функционирования компании [3].

В зависимости от особенностей политики кадрового управления и возможностей предприятий могут использоваться различные методы повышения вовлеченности сотрудников. Например, наиболее известной моделью стимулирования инновационной активности и творческого мышления персонала в российских компаниях остается пирамида потребностей Маслоу.

По мнению А. Маслоу человек постоянно в чем-то нуждается и постоянно не удовлетворен в потребностях, особенно в потребностях высших ступеней пирамиды. Однако есть такие люди, у которых отсутствует интерес к достижению выс-

ших вершин, они никогда «не дойдут» до вершины и будут вполне счастливы на низших уровнях пирамиды – «лишь бы было, что поесть и одеть» [4].

Таким образом, шкала Маслоу помогает руководителям получить более полное представление о потребностях сотрудников. Благодаря данной теории руководитель лучше понимает желания своих сотрудников. В то же время, помогая всесторонне развиваться персоналу на пути к вершине своей карьеры, опытный управленец во многом способствует развитию бизнеса и достижению максимальных финансовых результатов.

Однако лишь только применение теории Маслоу при построении эффективной системы управления вовлеченностью персонала современной организации при стимулировании модернизации и инноваций недостаточно. Необходимо акцентирование внимания на индивидуальных особенностях каждого сотрудника, определяя его мотивы, потребности и интересы, чтобы адаптировать под них модель мотивации.

Таким образом, с целью повышения конкурентоспособности предприятия необходимо продолжать работу по совершенствованию системы мотивации, где будут включены ключевые показатели эффективности (KPI), связанные с результатами инновационной деятельности. Такие решения позволят улучшить вовлеченность персонала в инновационные процессы, направленные на стимулирование инноваций и модернизации. И чтобы максимально эффективно стимулировать сотрудников, важно использовать не только учет влияния KPI на размер оплаты труда и дополнительных доплат, но и применять инструменты нематериальной модели мотивации.

Список литературы

1. Ежелый С.М. Некоторые проблемы экономической безопасности, связанные с развитием сквозных цифровых технологий / С.М. Ежелый, Н.С. Ежелый // Балтийский экономический журнал. – 2022. – №1. – С. 4–16.

2. Абашкин В.Л. Цифровая экономика: 2024: краткий статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, [и др.] // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 126 с.

3. Шарапов Ю.В. Ключевые факторы мотивации персонала в предприятии / Ю.В. Шарапов, В.Ю. Манакова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – №4. – С. 422–426.

4. Венецкая М.Я. Мотивация человека: теория А. Маслоу и современность / М.Я. Венецкая, А.Э. Звада, Д.Н. Тажибаев // Социальные и гуманитарные науки в XXI веке: итоги, вызовы, перспективы. – 2020. – С. 85–91.