

УДК 338**Персонал в управлении инновационными проектами****Николашин Илья Андреевич**

Бакалавр по направлению «Управление персоналом»,
400137, Российская Федерация, Волгоград, ул. 8-й Воздушной Армии, 38;
e-mail: il.nikolashin@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена вопросам управления инновационными проектами и роли персонала в системе организации и координации инновационной деятельности компаний. Рассмотрено понятие инновационного проекта, проанализированы характерные особенности инновационных проектов, определены их основные ресурсы, инструменты и методы для разработки и реализации. Обозначена роль службы управления персоналом предприятия в рамках реализации инновационных проектов, изучена совокупность выполняемых ею задач, выделены ключевые из них, оказывающие влияние на успех предприятия в области инновационной деятельности. Выявлена и обоснована важность внедрения пяти составляющих частей системного подхода в управлении инновационными проектами, а также наличия команды обученных исполнителей и руководителей различного уровня управления, в том числе линейных руководителей подразделений и менеджеров высшего звена. Сделан вывод о необходимости объединения рабочих групп, реализующих инновационные проекты, общей философией компании, инновационной корпоративной культурой, общим пониманием целей и миссии организации, которая ответственна за проект, а также ожиданием оправданного вознаграждения за его воплощение в целях наиболее эффективного использования инновационного потенциала компании.

Для цитирования в научных исследованиях

Николашин И.А. Персонал в управлении инновационными проектами // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 5А. С. 418-423.

Ключевые слова

Персонал, инновационные проекты, управление проектами, инновации, проект, менеджмент.

Введение

Сегодня инновации представляют собой активное звено всех сфер жизнедеятельности современного общества. Достаточно трудно представить наш мир как без осуществившихся инноваций, так и без инноваций будущих, способствующих дальнейшей эволюции. Можно утверждать, что инновации превратились в движущую силу экономического и социального развития, при этом определив повышенное внимание к инновационным проектам как комплексу мероприятий, направленных на их осуществление.

В статье А.К. Кравчук, посвященной раскрытию сущности и содержания инновационного проекта, автор представляет два его определения: инновационный проект представлен как определенная совокупность выполненных в необходимой последовательности технологических, научных, производственных и финансовых событий, а также как комплекс технической, расчетно-финансовой, организационно-плановой документации, которая необходима для осуществления инновационного проекта [Кравчук, www].

Основная часть

Представляя собой сложную концепцию взаимосвязанных по ресурсам, срокам и исполнителям мероприятий, инновационный проект нуждается в эффективном управлении. Верность данных выводов подтверждается отличительными характеристиками, присущими инновационному проекту, а именно: наличием научно-технического персонала, сложностью в прогнозировании результатов, высоким уровнем творчества и уникальности, повышенными рисками и отсутствием стандартов, сложностью управления персоналом проекта [Малышкин, Дзюба, 2014].

Все это указывает на то, что управление инновационным проектом следует трактовать как искусство руководства в координации всех видов экономических ресурсов на протяжении его жизненного цикла [Черникова, 2016]. Перечень ресурсов, необходимых для реализации инновационных проектов, достаточно обширен. Часто они представлены организационными, финансовыми, производственными, кадровыми, инновационными (идеи в документальной форме) и другими видами ресурсов. Однако следует отметить ключевой факт наличия во всех представленных перечнях такого ресурса реализации инновационного проекта, как персонал предприятия [Балаян, 2015].

Важность и сложность данного ресурса ученые подтверждают его укрупненной классификацией по группам, каждая из которых несет свою соответствующую нагрузку в управлении инновационным проектом, обуславливая необходимость разработки и применения наиболее эффективных для каждой из групп систем мотивации и развития. Подтверждается это тем, что в инновационных проектах успех зависит от индивидуальных особенностей научных работников и уровня их развития больше, чем в любых других проектах [Фрэнкин, 2003].

Среди всех видов экономических ресурсов именно персонал предприятия выступает как важнейший фактор его инновационной активности. Именно сотрудник принимает решение о внедрении нововведения, генерирует инновационные идеи, при этом проявляя в процессе труда инициативу, заинтересованность и ответственность, которые отражаются на качестве выполняемой работы [Хафизова, 2017]. В свою очередь, общая инновационная активность

персонала обеспечивает значительный уровень эффективности инновационной деятельности компании, выражающийся в числе доведенных до этапа завершения инновационных проектов.

Следовательно, возникает необходимость рассмотрения такого аспекта, как умение применять инструменты и методы, которые в большей степени подходят для группы работников, занятых разработкой и реализацией инновационного проекта. Первым и наиболее распространенным методом считается ротация персонала между различными функциями, бизнес-единицами или территориальными отделами. Второй заключается в детальном и продуманном управлении продвижением персонала. Третий метод представляет собой ведение общей практики, способной обеспечить наличие у всего персонала организации необходимых практических навыков и ключевых возможностей [Инновации..., www].

Исходя из этого, стоит обратить внимание на достаточно важный аспект данной темы, а именно на работу служб предприятий по управлению персоналом. Сегодня основная задача менеджеров по персоналу заключается в создании сплоченной и работоспособной команды единомышленников, которые заинтересованы в конечных результатах своего труда и ощущают свою материальную принадлежность к предприятию. Это формирование гибкой и индивидуально-ориентированной системы управления, построенной по принципу взаимодействия с каждым работником и способной обеспечивать эффективное функционирование предприятия.

При осуществлении инновационных проектов именно системный подход в управлении представляет особый интерес. Если говорить о самой системе управления, ее основными составляющими являются:

- прицельный точечный набор новых работников;
- социально-психологическая адаптация сотрудников;
- разработка схем мотивации и стимулирования;
- проведение корпоративных мероприятий;
- создание системы обучения и развития персонала.

Обеспечение эффективной работы предприятия напрямую зависит от кадров, специалистов, способных создавать и продвигать инновации [Зинченко, 2019]. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, создания многоуровневой структуры, охватывающей систему образования, организацию использования и развития человеческого потенциала на уровне предприятий. Однако есть еще один не менее важный момент – это ответ на вопрос о том, кто должен разрабатывать и реализовывать систему управления в условиях осуществления инновационных проектов. Ответом может служить работа Л.В. Невской, посвященная исследованию системного подхода к развитию инновационного персонала предприятия. Представляя в статье аргументы, ученый утверждает, что в процессе формирования и системного управления для наиболее эффективного использования инновационного потенциала компании должны участвовать:

- высшее руководство (задачи: определение стратегических целей, определение требований к персоналу, распределение ресурсов, формирование условий для работы над инновационными проектами);
- специалисты службы управления персоналом (задачи: формирование модели развития специалистов предприятия, разработка мероприятий по профессиональному развитию

кадров);

- линейные руководители подразделений (задачи: определение компетенций, необходимых для эффективной деятельности);
- специалисты (задачи: определение целей профессионального развития, приобретения новых знаний и навыков) [Невская, 2012, www].

Следовательно, успех компании в реализации инновационных проектов будет достигнут в том случае, если все представленные выше участники инновационного проекта будут объединены общей философией, инновационной корпоративной культурой, общим пониманием целей, ожиданием результатов и вознаграждения. Осознание этих условий поспособствует развитию инновационной деятельности. Однако достижение такого уровня управления требует значительной организационно-методической подготовки и формирования саморазвивающейся системы управления, способной обеспечить непрерывность инновационного процесса [Особенности..., www].

Заключение

Все представленные отличительные характеристики персонала инновационного проекта, а также сущность и содержание самого проекта значительно усложняют процесс управления. Возрастает роль мотивации и профессионального развития персонала, который в процессе реализуемой творческой деятельности становится саморегулируемой системой. Повлиять на нее можно косвенно, заменяя административные методы управления методами, предполагающими соучастие, признание личных заслуг специалистов, гласность результатов деятельности и предоставление информации для оценки.

Библиография

1. Балаян Г.Г. Целевое обеспечение ресурсами инновационных проектов // Модернизация. Инновации. Развитие. 2015. Т. 6. № 4-2. С. 294-302.
2. Зинченко А.С. Сущность и содержание корпоративной инновационной системы на современном этапе развития экономики России // Вестник Московского государственного областного университета. 2019. № 1. С. 35-42.
3. Инновации в России – неисчерпаемый источник роста. URL: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Innovations%20in%20Russia/Innovations-in-Russia_web_lq-1.ashx
4. Кравчук А.К. Содержание и сущность инновационного проекта. URL: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2019/5ca73aae5728a.pdf>
5. Малышкин Н.Г., Дзюба А.С. Управление персоналом инновационного проекта и его развитием // Вестник университета. 2014. № 14. С. 326-333.
6. Невская Л.В. Системный подход к развитию инновационного персонала предприятия // Вестник университета. 2012. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-razvitiyu-innovatsionnogo-personala-predpriyatiya>
7. Особенности управления персоналом инновационных организаций. URL: https://studwood.ru/765213/menedzhment/osobennosti_upravleniya_personalom_innovatsionnyh_organizatsiy
8. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. СПб.: Питер, 2003. 656 с.
9. Хафизова А.И. Повышение инновационной активности ключевых сотрудников организации // Сборник статей по материалам IV Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента». Новосибирск: СибАК, 2017. С. 32-37.
10. Черникова А.Е. Особенности управления инновационными проектами // Молодой ученый. 2016. № 24. С. 256-258.

Personnel in the management of innovative projects

Il'ya A. Nikolashin

Bachelor of Human Resource Management,
400137, 38 the 8th Vozdushnoi Armii st., Volgograd, Russian Federation;
e-mail: il.nikolashin@gmail.com

Abstract

The article is devoted to the management of innovative projects and the role of personnel in the system of organisation and coordination of innovative activities of companies. It considers the concept of innovative project, analyses characteristic features of innovative projects, determines their main resources, tools and methods used for development and implementation. The author of the article deals with the role of the personnel management service of an enterprise within the framework of the implementation of innovative projects, studies the set of tasks performed by it, identifies the key ones that affect the success of an enterprise in the field of innovation. The article reveals the importance of the introduction of five components of the systemic approach in the management of innovative projects, as well as the presence of a team of trained executives and managers at various levels of management, including line managers and senior managers. The author concludes that it is necessary to unite working groups implementing innovative projects through the general philosophy of a company, an innovative corporate culture, a common understanding of the goals and mission of an organisation that is responsible for the project, as well as the expectation of some justified reward for its implementation with a view to making the most effective use of the innovative potential of a company.

For citation

Nikolashin I.A. (2019) Personal v upravlenii innovatsionnymi proektami [Personnel in the management of innovative projects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (5A), pp. 418-423.

Keywords

Personnel, innovative projects, project management, innovations, project, management.

References

1. Balayan G.G. (2015) Tselevoe obespechenie resursami innovatsionnykh proektov [Targeted provision of resources for innovative projects]. *Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitiye* [Modernisation. Innovation. Development], 6 (4-2), pp. 294-302.
2. Chernikova A.E. (2016) Osobennosti upravleniya innovatsionnymi proektami [The features of managing innovative projects]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 24, pp. 256-258.
3. Franken R. (1998) *Human motivation*. (Russ. ed.: Franken R. (2003) *Motivatsiya povedeniya: biologicheskie, kognitivnye i sotsial'nye aspekty*. St. Petersburg: Piter Publ.)
4. *Innovatsii v Rossii – neischerpaemyi istochnik rosta* [Innovation in Russia as an inexhaustible source of growth]. Available at: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Innovations%20in%20Russia/Innovations-in-Russia_web_lq-1.ashx [Accessed 28/04/19].
5. Khafizova A.I. (2017) Povyshenie innovatsionnoi aktivnosti klyuchevykh sotrudnikov organizatsii [The increase in innovative activity of key employees in an organisation]. *Sbornik statei po materialam IV Mezhdunarodnoi nauchno-*

-
- prakticheskoi konferentsii "Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk i sovremennogo menedzhmenta"* [Proc. 4th Int. Conf. "Topical issues of economic sciences and modern management"]. Novosibirsk: SibAK Publ., pp. 32-37.
6. Kravchuk A.K. *Soderzhanie i sushchnost' innovatsionnogo proekta* [The content and essence of an innovative project]. Available at: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2019/5ca73aae5728a.pdf> [Accessed 28/04/19].
 7. Malyshkin N.G., Dzyuba A.S. (2014) *Upravlenie personalom innovatsionnogo proekta i ego razvitiem* [Managing the personnel of an innovation project and its development]. *Vestnik universiteta* [Bulletin of the university], 14, pp. 326-333.
 8. Nevskaya L.V. (2012) *Sistemnyi podkhod k razvitiyu innovatsionnogo personala predpriyatiya* [The systemic approach to the development of innovative personnel in a company]. *Vestnik universiteta* [Bulletin of the university], 1. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-razvitiyu-innovatsionnogo-personala-predpriyatiya> [Accessed 28/04/19].
 9. *Osobennosti upravleniya personalom innovatsionnykh organizatsii* [The features of personnel management in innovative organisations]. Available at: https://studwood.ru/765213/menedzhment/osobennosti_upravleniya_personalom_innovatsionnyh_organizatsiy [Accessed 28/04/19].
 10. Zinchenko A.S. (2019) *Sushchnost' i sodержanie korporativnoi innovatsionnoi sistemy na sovremennom etape razvitiya ekonomiki Rossii* [The essence and content of the corporate innovation system at the present stage of the development of the Russian economy]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta* [Bulletin of Moscow Region State University], 1, pp. 35-42.