

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Шанько Анна Валентиновна

Студент

Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: an.belikova2013@yandex.ru

Научный руководитель

д. псих. н., профессор Морозюк Юрий Витальевич

Эффективное функционирование современной инновационной среды невозможно без инновационного наполнения всех направлений деятельностью управленческого персонала.

Введение новых стандартов требует от менеджера, во-первых, восприятия новой идеологии стандарта, во-вторых, овладения системно-деятельностным подходом в управлении, в-третьих, получения качественно новых результатов. Предназначение инновационных процессов – развитие конкретной среды как системы.

Реализация принципа преемственности стратегических и тактических целей и задач определяет развитие инновационного потенциала кадров, влияет на усовершенствование и новую стандартизацию образовательного процесса и достигаемых результатов, и приводит к тому, что процесс образования и развития каких-либо личных качеств, становится непрерывным.

Инновационные механизмы развития управленческого потенциала еще на стадии его формирования (в частности, обучения отдельных кадров) по мнению педагога Саралиновой Д. С. включают:

- создание творческой атмосферы в различных образовательных учреждениях,;
- создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений;
- инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки;
- интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих поисковых и экспериментальных образовательных систем.

Так давайте же подробнее остановимся на понятии «инновационный потенциал»? Под инновационным потенциалом мы понимаем совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, выражающую готовность совершенствовать свою профессиональную деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов. В инновационный потенциал также включается желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные

решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в принятии решений и нахождении выхода из сложившихся ситуаций. Для успешной работы над собой с целью развития личностных качеств и своего собственного потенциала, человек должен обладать следующими качествами:

- творческой способностью генерировать и продуцировать новые представления и идеи, проектировать и моделировать их в практических формах, в конкретной деятельности;
- культурно-эстетической развитостью и образованностью, что предполагает интеллектуальную и эмоциональную развитость и высокий уровень культурной грамотности педагога;
- открытостью личности к новому, что базируется на толерантности личности и гибкости мышления .

Реализованный потенциал – это инновационные знания и навыки, инновационный опыт, и личностные особенности.

Что касается того, как заставить «подрастающие кадры» быть заинтересованными во всевозможных инновациях, то здесь все достаточно просто. Известно, что человек включается в инновационный процесс с позиции субъективной оценки той пользы, которую он получит в результате приложения требуемых для освоения новшества усилий. Ну а так как конкуренция на рынке труда просто огромная в нынешние дни, то вполне понятно что лицо, не заинтересованное в личностном росте ничего и не получает в качестве той самой пользы. (я здесь говорю не только о пользе в виде личностного развития, но и о некой компенсации за свои труды, то есть дополнительные бонусы к зарплате и всевозможные льготы за успешное выполнение или перевыполнение поставленных целей, задач или определенного объема работы). Индивид становится активным участником освоения нового, если уверен в:

- достижимости результата, понятного ему и им принимаемого;
- получении ожидаемых последствий при достижении этого результата;
- полезности (привлекательности) этих последствий.

Для результативности участия в инновационной деятельности должны быть созданы следующие мотивационные условия.

- Цели – четко определены и известны всем участникам инноваций.
- Перспективы участия и задачи, решаемые в дальнейшем – открыты и понятны.
- Профессиональные интересы – учтены при распределении задач.
- К достигнутым ранее результатам – сформировано объективно критическое отношение.
- Условия для работы – созданы в соответствии с современными требованиями.
- Рациональная нагрузка и высвобождение времени на инновационную деятельность и профессиональное развитие – ответственность руководителя ну или учебного заведения.
- Стимулирование инновационной деятельности (материальное и нематериальное) – должно носить открытый характер и иметь ценность.

Управление развитием инновационного потенциала современного менеджера в условиях введения новых образовательных стандартов представляет собой сложный и длительный процесс, конструирование которого неизбежно приобретает стратегический

характер и требует разработки соответствующей стратегии. А выбор инновационной стратегии - одна из важнейших проблем управления нововведениями.

Литература

1. Организационное поведение.-Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громова-2007 г. Питер, 432с.
2. Метафорическая деловая игра.- Завьялова Ж. – 2004 г., Речь, 134 с.
3. Управление верой в бизнесе. – А.Моисеев, Ж.Завьялова. – 2010., Речь, 144 с.