

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В УПРАВЛЕНИИ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Мельников, А.А. Попов

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия

Обоснование. В условиях инновационных процессов важную роль стало играть развитие техники. Большинство производственных процессов прошли этап автоматизации. Данный факт определил необходимость изменения подходов в управлении, так как высокая производительность обеспечивается не столько техникой, сколько персоналом.

Цель — выявление роли человеческого фактора в управлении организацией, а также разработке мероприятий по улучшению текущей ситуации по заданной проблеме.

Методы. В исследовании были применены методы сравнения и анализа данных, статистические и экономико-математические методы выявления определенных закономерностей, методы анализа и группировки информации.

Задача инновационного менеджмента в организации с инвестиционной точки зрения — это создание ценности для бизнеса. Инновационный менеджмент изучает практическое применение знания как процесс управления инновационной процедурой организации, начиная с начальной стадии формирования идеи и заканчивая ее фазой успешной реализации на практике.

Основной составляющей менеджмента является человеческий фактор. Прежде всего он заключается в умении организовать собственную деятельность и функционирование коллектива, в заинтересованности в саморазвитии и творческой деятельности, а также в знании субъектом управления своего дела [1]. Профессионала по праву можно назвать ключевой фигурой инновационного менеджмента, поскольку именно профессионал способен с высокой вероятностью находить оптимальное решение для цели, поставленной перед ним, быстро оценивать текущую ситуацию и видеть перспективы дела, которым он занимается [2].

Профессиональные и личные качества в связи с этим становятся решающими для менеджера. Речь идет именно о *hard skills* (англ. «жесткие навыки») и *soft skills* (англ. «мягкие навыки»). Ведь в условиях инновационной деятельности они становятся очень востребованными.

Препятствие, возникающее на пути внедрения инновационных технологий и цифровизации — это отсутствие навыков и компетенций у сотрудников [3]. Что основывается на мнении большинства в исследовании «Цифровые технологии в российских компаниях», проведенном в 2019 г. KPMG.

Специфика *hard* и *soft skills* такова, что сотрудник обязан владеть и теми и другими. Необходимо сказать, что в текущих быстро меняющихся условиях очень большое влияние на формирование *soft skills* и *hard skills* сейчас оказывают информационные технологии, что также важно для выстраивания инновационной стратегии [4].

Системы дистанционного обучения, которые сейчас активно набирают популярность, позволяют развивать *hard skills* на корпоративном уровне при работе с персоналом, а не лично. Понимание процедур, владение знаниями о технологиях и точное видение того, какие задачи решают инновации, становится важным для руководителей, менеджеров и сотрудников, если они хотят оставаться востребованными на рынке. Именно обучение призвано дать все это, поэтому оно должно производиться на всех уровнях. Следующие компетенции как необходимые для успешного выполнения задач были отмечены ответственными за цифровую трансформацию в компаниях:

- способность ориентироваться в различных предложениях по корпоративной оптимизации цифровизации;
- практика запуска и управления проектами, а также составления бюджета, что способствует достижению целей организации;
- способность убедить руководство и сотрудников в перспективности выбранных инициатив для компании.

Результаты. Таким образом, можно сказать, что уровень обучения, который будущие специалисты получают в классических учебных заведениях, только догоняет быстрые технологические изменения. Подготовка кадров, которым предстоит работать с инновациями, должна организовываться самими предприятиями с ориентиром на будущее.

Можно выделить несколько этапов, необходимых для этого.

- Этап 1. Преодоление противостояния на психологическом уровне. Поскольку очень часто можно встретить сопротивление со стороны сотрудников при нововведениях.
- Этап 2. Проведение обучения по выбранной образовательной программе. Растущее многообразие образовательных курсов сейчас рождает проблему выбора.
- Этап 3. Создание модели для оценки знаний и тестирования. Оценка эффективности обучения позволит выявить проблемные зоны и даст возможность сформировать систему индивидуальных планов развития.

Выводы. Нужно сказать, что человеческий фактор остается одним из самых значимых аспектов в управленческой деятельности, несмотря на активные инновационные процессы.

Ключевые слова: персонал; человеческий фактор; управление; инновационный менеджмент; инвестиционные процессы; навыки сотрудника; информационные технологии.

Список литературы

1. Быстров В.А. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности работы предприятия // Вестник СибГИУ. 2019. № 4. С. 60–65.
2. Иванова Н.Л., Попова Е.П. Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 184–206.
3. Кузина Г.П., Мозговой А.И., Крылов А.Н. Организация цифровой трансформации российских предприятий // Вестник МГПУ. Серия: Экономика. 2020. № 4. С. 69–82. DOI 10.25688/2312–6647.2020.26.4.07
4. Казначеева С.Н., Челнокова Е.А., Челноков А.С., и др. Инновационные методы обучения персонала организации // Вестник евразийской науки. 2020. Т. 12, № 1. С. 43.

Сведения об авторах:

Денис Андреевич Мельников — студент, группа УП21, факультет экономики и управления; Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия. E-mail: dmelnikov63@mail.ru

Александр Алексеевич Попов — научный руководитель, кандидат философских наук, доцент кафедры менеджмента; Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия.