

РОЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Кирюхина О.И.

*Кирюхина Ольга Игоревна – магистрант,
кафедра государственного, муниципального и корпоративного управления,
Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань*

Аннотация: рассмотрено понятие кадров в инновационном развитии экономики региона.

Ключевые слова: инновационная экономика, научные кадры, инновационные кадры, образование.

Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [4].

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить, как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Когда речь идет об инновационной экономике региона, то подразумевается экономика, которая основана на знаниях, инновациях, на восприятии результатов интеллектуальной деятельности, новых идей, которые обеспечивают эффективность процессов или продукции, которая необходима рынку. На сегодняшний день компании стремятся привлечь на рабочие места сотрудников, которым были бы присущи интеллектуальные способности, стремились к поиску новых решений в своей деятельности.

В широком смысле слова под инновационными кадрами в современной экономике подразумеваются работники с высоким инновационным потенциалом. Характеристиками таких работников могут быть [3]:

- высокий профессиональный уровень, желание постоянно повышать уровень своего образования и квалификации;
- творческие способности, получающие свое проявление в чувстве нового, в возможности видеть недостатки, находить пути их устранения;
- способность овладевать новейшими технологическими приемами, методами и формами организации труда, высокая технико-технологическая культура;
- наличие определенных психологических и морально-нравственных качеств – адаптивность, гибкость мышления, воображение, целеустремленность, добросовестность, трудолюбие.

Классификация инновационных кадров, на выделенных критериях, представлена в таблице 1.

Таблица 1. Классификация инновационных кадров [1]

Критерии	Инновационные кадры
На основе принадлежности к управленческим кадрам инновационного типа	✓ Предприниматели-собственники ✓ Менеджеры всех уровней (лидеры-новаторы) ✓ Инновационные менеджеры
По степени участия в инновационном процессе	✓ Новаторы ✓ Инноваторы ✓ Работники, обеспечивающие регулирование и обслуживание инновационного процесса
В зависимости от сферы деятельности	✓ Работники сферы образования и науки ✓ Работники высокотехнологичных отраслей экономики ✓ Работники традиционных отраслей экономики, обладающие современными компетенциями

Специалисты выделяют следующие современные проблемы в области подготовки кадров [2]:

- разрыв между образованием и производством;
- подготовка инженерных специалистов ориентирована на массовое индустриальное производство 30-летней давности;
- у большинства студентов-выпускников нет производственного опыта;
- используется мало инструментов государственно-частного партнерства в профессионально-техническом образовании;
- не разработаны многие профессиональные стандарты, на основе которых должно происходить обучение;
- студенческая практика на производстве не является эффективной;
- существует проблема закрепления на производстве молодых специалистов;

- слабая пропаганда научных и технических знаний среди молодежи;
- большое количество высших образовательных учреждений, готовящих неквалифицированных специалистов;
- слабая пропаганда инженерных профессий;
- износ материально-технической и информационной базы в вузах.

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее значимым в инновационной экономике является развитие кадров (персонала, человеческих ресурсов), поскольку именно им предстоит разрабатывать, внедрять, а затем управлять инновационными процессами, способствовать тому, чтобы они были эффективными. Существующие проблемы в кадровом развитии региона с одной стороны обращены в сторону общества, а, с другой, - в сторону самих властных механизмов в государственном управлении, и их необходимо решать.

Список литературы

1. Лукьянова Т. Алексеева Т. Инновационные кадры в современной экономике // «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2010. № 10. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http:// hr-portal.ru/article/innovacionnye-kadry-v-sovremennoy-ekonomike/](http://hr-portal.ru/article/innovacionnye-kadry-v-sovremennoy-ekonomike/) (дата обращения: 14.10.2017).
2. Попова Е.В. Как подготовить кадры для инновационной экономики // Инициативы XXI века, 2011. № 1, 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: ini21.ru/ (дата обращения: 13.10.2017).
3. Шмелев С. Что такое «инновационная экономика»? [Электронный ресурс]. Режим доступа: ibs-alumni.ru/articles/4i-cto-takoe-innovacionnaya-yekonomika.html/ (дата обращения: 14.10.2017).
4. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка: Около 100000 слов / Д.Н. Ушаков. М.: Аделант, 2013. 800 с.