

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»  
**Совершенствование кадрового потенциала в условиях развития  
инновационной экономики**

**Мартемьянова Златаслава Сергеевна**

*Студент (специалист)*

Северо-Кавказская академия государственной службы, Ростов-на-Дону, Россия

*E-mail: zlataslava@mail.ru*

В условиях растущей мировой конкуренции приоритетным направлением является совершенствование государственного управления, создание квалифицированных специалистов.

Актуальной темой на сегодняшний день являются инновации в государственном управлении, с целью повысить его эффективность в условиях кризиса. Для этого необходимо перейти на инновационный тип развития экономики.

Инновационная экономика - тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий. Предполагается, что при этом прибыль в основном создается за счет интеллекта новаторов и ученых.[1]

М.Абызов, министр по вопросам открытого государственного управления, считает, что залогом создания инноваций и их успешного внедрения являются человеческий капитал и качественное государственное управление, создающее комфортные условия для инновационного бизнеса. [6]

В современном мире под термином человеческий капитал понимается особая форма богатства - материализованные в человеке общие и специальные знания, умения, навыки и способности к производительному труду.[2]

Человеческий капитал представляется как «поток» и представляет собой включенный в трудовые отношения «запас» знаний и умений работника, которые он использует в своей профессиональной деятельности.

Знания и умения работников хозяйствующего субъекта определяют уровень его конкурентоспособности, за счет их использования в практической деятельности, что непосредственно влияет на развитие инновационной экономики. Социально-экономическим аспектом развития экономики является кадровый потенциал.

Кадровый потенциал представляет собой совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать достижение целей долгосрочного развития предприятия.

Для того, чтобы развить кадровый потенциал необходимо ориентироваться на его формирование.(рис. 1)

Чтобы развитие кадрового потенциала было наиболее эффективным, работник должен иметь четкое представление о требованиях представляемых ему и необходимых компетенциях.

Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании", вводит новые понятия и регулирует вопросы разработки профессиональных стандартов.[2]

Закон дополняет Трудовой кодекс РФ новой статьей, включающей понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт».

Квалификация работника - уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт - требования к квалификации работника, которые могут предъявляться к нему в целях осуществления его профессиональной деятельности.

Минобрнауки и Российский союз промышленников и предпринимателей подготовили проект Национальной рамки квалификации РФ от 10 декабря 2012 № АК-669/06 в ответ на поручение Правительства РФ от 21 июня 2006 г. № МФ-П44-2848 «О разработке проекта национальной системы квалификации Российской Федерации с учетом Европейской системы квалификаций и определения в ней места начального и среднего профессионального образования».[3] НРК РФ является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и включает в себя характеристики квалификаций и пути достижения квалификационных уровней, которые помогут мобильности кадрового потенциала.

Также Минобрнауки России издал приказ от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".[3] Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и получение новой компетенции, которая необходима для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

«В руках государства система профессиональных стандартов призвана стать одним из главных инструментов модернизации экономики, обеспечения высокого качества жизни людей», - заявил Владимир Путин на совещании по вопросу разработки профессиональных стандартов.[4]

Постановлением Правительства от 22 января 2013 г. N 23 были разработаны «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

Профессиональные стандарты раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей.

Профессиональный стандарт - это шаг на пути становления эффективной системы управления кадровым потенциалом на современном предприятии. Четкий перечень компетенций формирует вектор развития кадрового капитала, что способствует его раскрытию.

Таким образом, важность профстандартов обуславливается тем что:

- профессиональные стандарты позволяют четко структурировать профессиональную деятельность работника за счет описания требований к трудовым функциям и качеству их выполнения, исключив дублирование трудовых функций по должностям;
- работникам предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень и развить профессиональные компетенции, повысить квалификационный уровень и подтвердить его документом, обеспечить профессиональный рост;
- работодатели получают критерии для оценки персонала с целью повышения качества труда и эффективности работников;
- работодатели получают возможность поддерживать и совершенствовать отраслевые стандарты качества, а также контролировать профессионализм работников;
- система профессионального образования получает базу для обновления образовательных стандартов, разработки рабочих программ, модулей и учебно-методических

материалов.

В современной экономике обучение является одним из главных инструментов развития хозяйствующего субъекта. Постоянное повышение квалификации, развитие навыков и компетенций позволяет субъектам достигать поставленных целей. Имея сведения о своих обязанностях, необходимых компетенциях, для развития кадрового потенциала необходимо использовать такой инструмент как дополнительное профессиональное образование.

### Источники и литература

- 1) Мага А.А. К вопросу об определении понятия инновационная экономика //ЗГУ Вестник-экономист 2012 №3
- 2) Пивоваров В.И., Мазур В.В. К вопросу о человеческом капитале //Известия Московского государственного технического университета МАМИ. 2013. Т. 1. № 4 (18). С. 79-82.
- 3) Консультант-плюс: <http://www.consultant.ru>
- 4) Президент РФ: <http://kremlin.ru>
- 5) Национальное агенство развития квалификации: <http://www.nark-rspp.ru>
- 6) Открытое правительство: <http://open.gov.ru>

### Иллюстрации

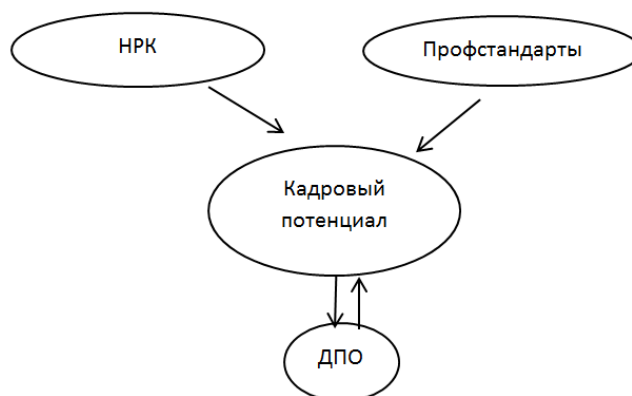


Рис. 1. Формирование кадрового потенциала