

Этапы формирования инновационного потенциала IT-компаний

Гуринович Е.В.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Хлудеев.И.И. – кандидат биологических наук, доцент

В любой IT-компаниях стоит уделять особое внимание факторам, влияющим на формирование инновационного потенциала персонала, а также обращать внимание на существующую систему обучения, подготовки и переподготовки персонала. Можно выделить 6 этапов управления инновационным потенциалом персонала в IT-сфере[1].

Рассмотрим каждый этап формирования инновационного потенциала компании IT-сферы.

Этап 1. Данный этап формирования инновационного потенциала компании предполагает оценку текущей ситуации в компании и формирования выводов на основании произведенной оценки. В данном случае требуется оценить, какие существующие элементы тесно связаны с инновационной деятельностью и оказывают влияние на реализацию инновационной деятельности в компании. На первом этапе определяется имеющийся в компании инновационный потенциал, который будет положен в основу формирования нового механизма управления инновационным потенциалом персонала IT-сферы.

Этап 2. Проводится анализ всех имеющихся условий для формирования инновационного потенциала компании. На данном этапе устанавливается понимание о том, где необходимо проводить изменения, в каких условиях, оказывающих влияние на формирование инновационного потенциала компании, нужно проводить изменения, а также дает возможность определить подходящие способы улучшения данных условий.

Этап 3. Данный этап предполагает выбор компанией самого подходящего пути совершенствования условий реализации управления инновационным потенциалом персонала, а также его инновационной деятельностью, исходя из имеющихся у компании ресурсов. В данном случае стоит основываться на степень вклада сотрудников в конкурентоспособность компании, которая в условиях инновационной экономики определяется способностью компании к восприятию новых систем, идей, технологий, на готовность данных идей к практической реализации.

Этап 4. По первым этапам видно, что процесс оценки инновационного потенциала включает стадии: разработка системы показателей оценки, определение критериев оценки по данным показателям, определение круга оцениваемых сотрудников, группировка сотрудников, разработка инструмента оценки данных сотрудников, разработка плана проведения оценки, сбор первичной информации, проведение итогового собеседования, подготовка и утверждение регламентирующих документов. Отдел кадров определяет методы оценки каждого из выделенных показателей. После проведения собеседования отдел кадров может рекомендовать сотрудника к зачислению в инновационный кадровый резерв. Под кадровым резервом компании понимается группа работников, у которых есть инновационный потенциал, которые могут участвовать в инновационной деятельности компании. По результатам итогового собеседования с сотрудниками утверждается план работы сотрудника на следующий год, определяются компоненты инновационного потенциала персонала для развития, также происходит выбор формы, способа и стоимости приобретения всех необходимых знаний, навыков и умений.

Этап 5. На данном этапе необходимо произвести перестройку всех имеющихся условий в компании в соответствии с выбранной стратегией развития инновационного потенциала персонала. Также на данном этапе сотрудники проходят обучение, приобретают все необходимые навыки, знания и умения, чтобы быть готовыми для инновационной активности и деятельности.

Этап 6. На заключительном этапе управления инновационным потенциалом персонала компании необходимо создать проектные группы для осуществления инновационной деятельности из числа сотрудников, которые были зачислены в инновационный кадровый резерв. Параллельно с процессом формирования инновационных групп необходимо провести сбор и обработку инновационных идей, а также мероприятий по реализации инновационных идей.

Таким образом, в результате внедрения предложенного механизма управления инновационным потенциалом персонала IT-сферы появится возможность упорядочить и систематизировать работу компании в процессе развития и использовании инновационного потенциала персонала, а также в комплексе подойти ко всем процессам работы компании, провести оценку всех имеющихся факторов, которые могут повлиять на эффективное использование инновационного потенциала персонала, сформировать все необходимые благоприятные условия для этого [2].

Приводимые мероприятия позволят повысить креативность мышления сотрудников, увеличить уровень их производительности, а также поможет создать положительную атмосферу в осуществлении своих функций.

Список использованных источников:

[1] Менеджмент организации: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев. – М.: КноРус, 2007. – 407 с.

[2] Костин, А.К., Чапоргина, Н.А. Инновационная деятельность в образовании: стратегия // Педагогическое образование и наука. – 2012. – №3. – С. 23-25