

УДК 338.242.2

***ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ***

***Миненко А.В.***

*канд. экон. наук, доцент*

*ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет*

*Россия, г. Барнаул*

***Селиверстов К.В.***

*старший лаборант*

*ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет*

*Россия, г. Барнаул*

**Аннотация**

В статье рассмотрены внешние и внутренние предпосылки во внедрении инновационных технологий управления перерабатывающих предприятий. Сказано об актуальности выбора эффективных технологий управления направленных на улучшение конкурентных преимуществ предприятия. Отмечена значительно возросшая роль инновационных технологий в достижении производственных показателей, а также их значимость в динамичном развитии конкурентных преимуществ предприятия. В качестве одной из наиболее актуальных проблем российской экономики в целом и перерабатывающих предприятий в частности указана задача выбора приоритетного направления инновационного пути развития. Сказано о необходимости опоры при повышении конкурентоспособности на спланированную, организованную работу по обучению персонала. Так же сказано о влиянии на деятельность перерабатывающих предприятий предпочтений потребителей продукции и способность производства подстраиваться под эти

предпочтения. Отмечено изменение рынка ресурсов как значимого фактора развития предприятия.

**Ключевые слова:** Перерабатывающие предприятия, продукты питания, инновационные технологий, управление, тенденции развития, персонал, ресурсная база.

***EXTERNAL AND INTERNAL PREREQUISITES FOR THE USE OF INNOVATIVE PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES AT PROCESSING ENTERPRISE***

***Minenko A.V.,***

*Ph.D. in Economics, Associate Professor*

*FSBEI HE Altai State Agrarian University*

*Russia, Barnaul*

***Seliverstov K.V.***

*senior laboratory assistant*

*FSBEI HE Altai State Agrarian University*

*Russia, Barnaul*

**Abstract.**

The article considers external and internal prerequisites for the introduction of innovative technologies for the management of processing enterprises. It was said about the relevance of choosing effective management technologies aimed at improving the competitive advantages of an enterprise. The significantly increased role of innovative technologies in achieving production indicators, as well as their importance in the dynamic development of the competitive advantages of an enterprise, is noted. As one of the most urgent problems of the Russian economy in general and processing enterprises in particular, the task of choosing a priority direction for the innovative development path is indicated. It is said about the need to rely on the planned, organized work on personnel training when increasing competitiveness. It is also said about the impact on the

activities of processing enterprises of the preferences of consumers of products and the ability of production to adapt to these preferences. Changes in the resource market as a significant factor in the development of an enterprise are noted.

**Key words:** Processing enterprises, food products, innovative technologies, management, development trends, personnel, resource base.

В связи с переходом России к современной организации экономики в условиях экономических санкций принципиально изменились внешние условия деятельности каждого перерабатывающего предприятия. Для того чтобы стать полноправным субъектом рыночной системы, предприятию необходимо научиться самостоятельно осуществлять выбор эффективных технологий, способных обеспечить конкурентоспособность выпускаемой продукции, анализ рынков сбыта, установление связей с новыми поставщиками [6].

Сравнительное преимущество благодаря более низким факторным издержкам (например, труд, сырье, капитал или инфраструктура) или объемам по-прежнему существует, но в большинстве отраслей оно уже не предоставляет конкурентного преимущества. Применение инноваций теперь позволяет перерабатывающим предприятиям добиваться сравнительных преимуществ за счет таких факторов производства, как сырье, капитал и даже оригинальные научные знания, имеющих место где угодно, и распределять отдельные виды деятельности по разным регионам, чтобы получить преимущество дешевого труда или капитала [4].

Сегодня уже стал общепризнанным тот факт, что предприятия добиваются конкурентных преимуществ только посредством инноваций в управлении персоналом. Хотя каждое успешное предприятие применяет свою собственную стратегию, глубинные принципы их деятельности, характер и эволюция оказываются в своей основе у всех одинаковыми: только постоянными улучшениями и нововведениями можно добиться высокого уровня производительности и повышать его с течением времени.

Предприятие, достигнув конкурентных преимуществ, может удерживать их после этого только с помощью постоянных улучшений, так как практически любое достижение можно повторить – конкуренты сразу же и обязательно обойдут любое предприятие, которое прекратит совершенствование и внедрение инноваций. Иногда экономия на масштабах производства, взаимосвязи с потребителем или надежность каналов сбыта оказываются достаточными для поддержания предприятием своих позиций в течение лет или даже десятилетий. Однако раньше или позже более динамичные конкуренты найдут пути обхода этих преимуществ на основе своих инноваций; либо создадут лучшие или более дешевые способы ведения аналогичного бизнеса [11].

Одной из наиболее актуальных проблем российской экономики является задача повышения конкурентоспособности перерабатывающих предприятий за счет выбора приоритетного инновационного пути развития.

Конкурентное преимущество теперь определяется качеством человеческого капитала, состоянием образования и степенью использования науки и техники в производстве. Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность [12].

Необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по обучению персонала.

Современное экономическое развитие характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 80 до 95 % прироста ВВП. Внедрение новых технологий управления предприятием стало ключевым фактором успеха в рыночной конкуренции,

основным средством повышения эффективности производства и улучшения качества товаров и услуг [4].

В реальной жизни способность предприятий конкурировать в глобальной экономике зависит от наличия преимуществ перед конкурентами, которые, в свою очередь, достигаются путем использования современной техники и технологии [9].

Ускорение научно-технического прогресса, быстрое обновление необходимых для качественного выполнения работы знаний и навыков привело в настоящий момент к тому, что традиционные методы управления становятся все менее и менее эффективными. Без нужных специалистов должной квалификации нельзя эффективно использовать сложную технику и оборудование. Возросшая технологичность управления привела к необходимости поиска нужных специалистов, либо повышению уровня знания своего персонала. При аутсорсинге предприятию предоставляется возможность использовать чужой высокопрофессиональный опыт, накопленный при решении аналогичных задач, и постоянный доступ к новым технологиям и знаниям.

Мы живем в век научно-технического прогресса, когда происходит постоянное обновление техники, появляются новые технологии, совершенствуются и гармонизируются системы работы с документами, постоянно обновляется информационная база. Сегодня уже трудно представить себе рабочие места руководителей и специалистов, не оснащенные компьютерами и оргтехникой. Рабочие места также снабжаются различными системами диагностики, станками с числовым управлением, электронной техникой. Таким образом, происходит сближение умственного и физического труда. Поэтому обучение персонала — это целенаправленно-организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения теоретическими знаниями, навыками и умениями под руководством опытных специалистов [8].

Большое значение на деятельность перерабатывающего предприятия оказывают предпочтения потребителей. Потребители решают, какие товары и

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

услуги для них желательны, то есть они определяют направления и возможности роста предприятия. В рыночной экономике действует принцип: «Потребитель - король рынка».

Причем, чем быстрее предприятие сможет выявить появление новых видов спроса и обеспечить их удовлетворение посредством собственных продуктовых инноваций, тем более устойчивое положение оно займет в конкурентной среде.

Потребители, решая, какие товары и услуги для них желательны и по какой цене, определяют для предприятия почти все, относящееся к результатам ее деятельности. Тем самым необходимость удовлетворения потребностей покупателей влияет на взаимодействия организации с поставщиками материалов и трудовых ресурсов [7].

Технические новшества повышают производительность труда, способствуют улучшению качества продукции, а также расширяют возможные области применения товаров [5].

Таким образом, успех будет возможен только в том случае, если предприятием осуществляется непрерывное изучение предпочтений потребителей, с одной стороны, и организационная структура предприятия, и его ресурсы таковы, что они позволяют в установленные сроки осуществить необходимые продуктовые инновации в полной мере. А для этого необходимы профессионалы [10].

Еще один фактор, который заставляет перерабатывающее предприятие применять инновации, - изменение на рынке ресурсов. Своевременное реагирование на возникновение новых тенденций в экономической ситуации, складывающейся на рынке ресурсов, посредством продуктовых, технологических, организационных, управленческих инноваций ведет к открытию новых, ранее не используемых ресурсных областей, либо к их принципиально новому способу вовлечения в деятельность предприятия. Причем самая главная задача состоит в том, чтобы вовремя увидеть нераскрытый потенциал ресурсов [1].

Демографические данные свидетельствуют о том, что ситуация с есте-

ственным и механическим движением населения ведет к дополнительным трудностям на рынке труда и жесткой конкуренции за приобретение лучшей рабочей силы. Поэтому необходимо своевременно развивать инновационные стратегии обеспечения своих структур персоналом и реализовать привлекательные формы заботы о нем.

Работник желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации на предприятии, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает предприятие как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу. Необходимость планирования карьеры возникает сегодня острее [2].

Тенденции развития общества таковы, что сегодня уже сформировался новый тип кандидата на вакансию, осознающего свою значимость, критически настроенного по отношению к предприятию-работодателю, особенно перерабатывающему, не ограничивающегося удовлетворением потребностей материального уровня. При этом качество приходящего персонала снижается. Новое поколение менее профессионально и более безответственно. И этот новый персонал становится внутренней проблемой предприятия, решить которую можно посредством привлечения выпускников и студентов из ВУЗов. Это может быть достаточно эффективным, так как предприятие получает работника не «испорченного» другой организационной культурой и еще не до конца, сориентированного на рынке трудовых ресурсов.

Усложняющаяся конкурентная среда требует формирования на перерабатывающих предприятиях новых рабочих мест или модернизации уже действующих с одновременным изменением требований к занятому персоналу, его готовности не только к многофункциональным действиям в рамках своей профессии, но и интеллектуальным и психическим перегрузкам. Практика показала, что чем

более тщательно разработаны и «взвешены» требования, чем более ясно сформулирован круг обязанностей, тем выше вероятность повысить квалификацию уже занятого персонала для обеспечения потенциала к выполнению новых организационных задач [10].

Современное перерабатывающее предприятие сможет адаптироваться к новым условиям хозяйствования, но для этого необходимо изменить его внутреннюю структуру, подобрать новые формы и методы управления как текущими производственными процессами, так и процессами воспроизводственного характера, непосредственно связанными с применением инноваций в управлении персоналом.

Необходимость применять инновационные технологии управления персоналом диктует сложившаяся организационная структура, распределение функций, ответственности, ресурсов, прав подразделений и отдельных работников предприятия, ее этика и традиции, отношения руководства и подчинения, доминирующий стиль руководства, отношения формального и неформального лидерства, социально-психологический климат в коллективе [2].

Поэтому особое значение приобретает инновационная деятельность предприятий, содержанием которой является разработка и вывод на рынок новых товаров, разработка и внедрение новых технологий, создание и применение новых знаний. Возрастают требования к профессиональным знаниям и квалификации персонала.

По данным проведенных исследований при внедрении инновационных технологий в управление персоналом наибольшее значение имеют следующие результаты:

- 1) сокращение доли ручного труда и улучшение условий труда;
- 2) обеспечение непрерывного и стабильного производственного процесса, снижение непроизводственных затрат времени;
- 3) снижение трудоемкости и материалоемкости на единицу продукции;
- 4) повышение эффективности использования оборудования;

5) диффузия технологических инноваций в другие организации на коммерческой основе [12].

Это позволяет сделать вывод, что система обеспечения качества технологических инноваций является самым эффективным и малозатратным направлением систематического снижения себестоимости производства при одновременном повышении его качества и качества конечной продукции.

### Библиографический список

1. Бойко И. Технологические инновации и инновационная политика // Вопросы экономики. – 2003, №2, с. 25 – 27.
2. Идигова, Л. М. Новые способы в управлении человеческими ресурсами с помощью цифровых технологий / Л. М. Идигова, А. С. Насуханов, Р. Ш. Хамыстханов // ФГУ Science. – 2022. – № 3(27). – С. 74-80. – DOI 10.36684/37-2022-27-3-74-80. – EDN ВНУJNP.
3. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности / М. С. Санталова, А. В. Борщева, И. В. Соклакова, И. Л. Сурат. – Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2021. – 208 с. – ISBN 978-5-394-04559-2. – EDN YQQHUI.
4. Казарезов А. Тематический обзор по внедрению IT-Технологий // Управление персоналом. – 2007, №8, с. 38 – 40.
5. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. - М.: НОРМА - ИНФРА-М, 2001.
6. Коростелев, А. А. Инновационные технологии антикризисного управления персоналом в условиях кризиса / А. А. Коростелев, Д. З. Магомедов // Высшая школа: научные исследования: Материалы Межвузовского международного конгресса, Москва, 27 апреля 2023 года. – Москва: Инфинити, 2023. – С. 20-23. – EDN RERGPJ.
7. Кравченко, Е. Ю. Инновационные технологии в управлении персоналом в

условиях цифровой реальности / Е. Ю. Кравченко, И. С. Болотова, С. Ю. Папанова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – № 2(93). – С. 184-196. – DOI 10.21295/2223-5639-2022-2-184-196. – EDN VWRECR.

8. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю., Лачинина Т. А. Стратегическое развитие организации. Уч. пособие под ред. Ю. Н. Лапыгина. – М.: КНОРУС, 2005.
9. Мильнер Б. З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА – М, 2003.
10. Овчинникова Н. Состояние работы с персоналом на современном российском предприятии // Управление персоналом. – 2007, №18, с. 57.
11. Улугов Ш. А. Проблемы внедрение инновационных технологий в управление персоналом / Ш. А. Улугов // Труды XII Евразийского научного форума: Сборник статей, Санкт-Петербург, 20 ноября 2020 года. – Санкт-Петербург: Университет при МПА, 2021. – С. 257-261. – EDN DVMZTK.
12. Шарок Л. Пути эффективного использования человеческого капитала // Управление персоналом. – 2007, №21, с. 50 – 53.

*Оригинальность 76%*