Внедрение инноваций для совершенствования промышленной политики Нижегородской области и повышения кадрового потенциала региона.

Статья повествует о введении инновационных процессов в кадровую сферу промышленной политики Нижегородской области с целью её совершенствования.

Ключевые слова: промышленная политика; инновационные технологии; кадры; стартапы; организация

Совершенствование промышленной политики Нижегородской области является ключевым аспектом экономического развития региона. В условиях глобализации и быстро меняющихся рыночных условий важно адаптировать стратегические подходы к управлению промышленным сектором. Проблема дефицита кадров, а также застоя в производстве и является основой для написания данной статьи. Написанием данной статьи я попытаюсь определить направления для решения данной проблемы.

Одним из приоритетных направлений является внедрение инновационных технологий, которые способствуют повышению конкурентоспособности местных предприятий.

Для достижения этой цели необходимо развивать партнерство между государственными структурами, образовательными учреждениями и бизнесом. Создание кластеров позволяет объединить усилия различных участников, что способствует обмену знаниями и ресурсами. Важным шагом также является поддержка стартапов в сфере высоких технологий, что создаст дополнительные рабочие места и повысит уровень квалификации работников.

Государство также участвует в поддержке стартапов, создавая технопарк, который может стать центром для подготовки новых технологий для привлечения новых кадров. Создание технопарка позволит сформировать ресурсный центр для более чем 60000 учащихся из 107 учреждений среднего профессионального образования (далее - СПО) Нижегородской области. На едином образовательном пространстве учебных мастерских и производственных площадок во взаимодействии с предприятиями будут повышать квалификацию педагоги СПО и преподаватели общеобразовательных дисциплин в колледжах. От 5000 до 10000 специалистов смогут ежегодно повышать квалификацию. Будет создано более 50 мастерских по приоритетным направлениям подготовки [7]

Кроме того, следует уделить внимание экологии и устойчивому развитию, внедряя зеленые технологии в производственные процессы. Это не только улучшит экологическую обстановку, но и повысит эффективность использования ресурсов.

В системе управления персоналом выделяют три основных инновационных направления:

Инновационный кадровый маркетинг — формирование высокоэффективного кадрового потенциала организации.

Инновационный технологический кадровый менеджмент — новые способы работы с персоналом посредством применения новых технологий и современной техники.

К инновационным технологиям в кадровом менеджменте относятся, например, следующие:

* Технологии обучения и развития персонала;
* Технология привлечения и подбора персонала;
* Технология отбора кандидатов;
* Технология вхождения кандидата в организацию;
* Технология мотивации
* Технология оценки персонала;
* Технология развития, управления и моделирования деловой карьеры;
* Технология коммуникативных и информационных потоков;
* Технология увольнения персонала;

Образовательными учреждениями, для организации подготовки кадров для инновационных предприятий и производств, не исключая использование механизмов оказания государственной поддержки и целевой подготовки кадров.

2. Установка государственных заданий для образовательных организаций среднего профессионального образования по подготовке кадров для инновационных предприятий.

3. Организация на основе заказов инновационных предприятий прикладных квалификаций профессионального обучения на базе многофункциональных центров.

4. Помощь в организации производственной практики на инновационных предприятиях Нижегородской области для студентов образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

5. Поддержка в формировании научных и конструкторских школ.

6. Содействие изобретательской деятельности, вовлечение студентов и молодых специалистов в творческий процесс.

Таким образом, чтобы добиться реальных результатов при реализации данного направления Концепции, необходимо обеспечить предприятия и организации Нижегородской области всех направлений реализации концепции квалифицированными кадрами; повысить эффективность работы между разными целевыми группами, которые вовлечены в реализацию Концепции; повысить до уровня международных стандартов квалификацию кадров в различных компаниях, консалтинговых организациях; обеспечить рост инновационной культуры участников инновационного процесса Нижегородской области.

Внедрение изменений.

На сегодняшний день наибольшее распространение получили следующие инновационные технологии управления персоналом: кадровый маркетинг, грейдовая система оплаты труда, коучинг, лизинг персонала, стресс-менеджмент, тимбилдинг, развитие механизмов обратной связи, создание проектных групп и пр

Таким образом, можно утверждать, что комплексный подход к совершенствованию промышленной политики Нижегородской области путём внедрения инновационных процессов в кадровое производство обеспечит устойчивый экономический рост и улучшит качество жизни населения.

**Список литературы:**

1. Закон о промышленной политике в Нижегородской области №206-ФЗ от 25.12.2015 г
2. Статья А.Г. Девяткина «Промышленный потенциал и инновационное развитие в Нижегородской области».
3. Вестник ННГУ
4. Электронная система «Юрайт»
5. Сайт Правительства Нижегородской области
6. Нижегородская энциклопедия промышленности и предпринимательства / сост. и науч. ред. Ф.А. Селезнев.
7. Постановление Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 г. №297 «Об утверждении государственной программы Нижегородской области «Развитие промышленности и инноваций Нижегородской области»