

ОРГАНІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Сазонова Т.О., кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Паламарчук Г. А., кандидат сільськогосподарських наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту

Полтавська державна аграрна академія

Керівництво сучасних підприємств все більше усвідомлює необхідність переходу до господарювання на інноваційній основі. Зумовлене дане розуміння та прагнення динамізмом зовнішнього середовища, розвитком НТП, світовими тенденціями (пріоритетність інноваційних технологій, креативності, нестандартності управлінських підходів тощо). Таким чином, однією з основних умов конкурентоспроможності сучасного підприємства – є становлення системи менеджменту підприємства на інноваційних засадах.

Персонал підприємства є його головним ресурсом, рушійною силою його розвитку. Інноваційне управління персоналом функціонує інтегровано з загальною системою інноваційного менеджменту підприємства. Але має характерні риси [1, с. 64]:

- орієнтація на висококваліфікований персонал;
- особливі вимоги до психологічних характеристик працівників;
- наявність у персоналу творчих здібностей;
- відповідна система відбору працівників;
- можливість реалізації потреб вищого рівня.

Разом з тим, сучасні підприємства стикаються з наступними проблемами, які, незважаючи на переконливу необхідність впровадження інновацій в господарську діяльність, стримують цей процес:

- нестача коштів підприємств для розвитку інноваційного менеджменту;
- високий економічний ризик впровадження інновацій;

- нестача кваліфікованих кадрів, здатних продукувати та сприймати інновації;
- опір працівників інноваційним змінам (особливо кардинальним);
- невідповідність вищого керівництва критеріям управлінців-інноваторів.

Для нейтралізації негативних наслідків впливу зазначених чинників пропонуємо скористатися зарубіжним та вітчизняним досвідом впровадження та управління інноваційним розвитком підприємства, зокрема управління персоналом на інноваційній основі.

Отже, на рівні підприємства доцільно:

1) впроваджувати інноваційну модель розвитку персоналу, яка б передбачала формування тих професійних, інтелектуальних, творчих, соціальних, психологічних властивостей, які є чинниками активізації інноваційної діяльності (знання, відкритість мислення, досвід, впевненість, наполегливість, незалежність, здатність до гри, винахідливість, креативність, сміливість, ризикованість, самонавчання, самоаналіз, самоактуалізація). З цією метою на перших і подальших етапах розвитку персоналу доцільно більшою мірою використовувати метод командної роботи (характерні риси – обмін досвідом, спільне вирішення проблем, розробка та впровадження у життя інноваційних заходів, колективні поради, спільна відповідальність тощо).

Для виявлення інноваційних ідей в середньостатистичному сучасному колективі працівників, на наш погляд, доцільно запропонувати використовувати наступні методи: «сесія питань», «виклик», «рефреймінг», «лінзи сприйняття».

Для безпосереднього розвитку наявного персоналу використовувати наступні сучасні методи – тренінги (мінімум інформації і максимум вправ на відпрацювання навичок – доцільно користуватися послугами не тільки консалтингових фірм, але й вищих навчальних закладів), E-learning (масовий метод дистанційного навчання), самонавчання;

2) застосування положень інноваційного підходу до реалізації кадрової політики (активні методи навчання, вивчення передових прийомів і методів

праці, інформування про появу нових технологій). Зупинимося на системі вимог щодо навчання персоналу: навчати необхідно весь персонал, на регулярній основі (у навчання немає кінцевої межі – це безперервний процес), навчати необхідно кожного разу по новій програмі (система навчання повинна мати стратегічний підхід і в програмі має бути закладений прогрес) [2];

3) залучення активних молодих кадрів, здатних творчо мислити (участь керівництва підприємств в «ярмарках професій», «круглих столах», конференціях тощо, що проводяться на базі вищих навчальних закладах, рекрутинг, хедхантинг);

4) інвестування інноваційної діяльності і розвитку персоналу, пошук джерел фінансування (зокрема створення резервного мотиваційного фонду, кошти з якого доцільно розподіляти на винагороду працівників-інноваторів та бізнес-коуч ключових співробітників);

5) саморозвиток вищого керівництва та їх особиста налаштованість на інноваційну управлінську діяльність (активна участь в інноваційних процесах, генерування інноваційних ідей, швидка реакція в умовах нестабільного, швидко змінюваного навколишнього середовища, здатність системно та комплексно мислити).

Отже, для побудови ефективної системи інноваційного менеджменту персоналу необхідно поєднати власні досягнення, зарубіжний досвід і сформувати принципово новий механізм управління, використовуючи інноваційні підходи, методи, засоби та інструментарій управління трудовими ресурсами підприємства.

Список використаних джерел

1. Продан І. О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / Продан І. О. // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 776. – С. 61-66.

2. Шоул Д. Эффективные программы управления талантами
[Электронный ресурс] / Шоул Д. – Режим доступа :
<http://www.hr-portal.ru/article/effektivnye-programmy-upravleniya-talantami>