

УДК 338.45

Моспан Н. – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Науковий керівник: к.т.н., доцент Стойко І.І.

Основним носієм нових конкурентоздатних ідей, вирішень нестандартних завдань або нових способів вирішення нестандартних завдань є персонал організації.

Практична діяльність українських підприємств і організацій показує, що нововведення, що реалізуються, часто відштовхуються персоналом організації, не відбувається активізації творчих здібностей, персонал активно чинить опір змінам, що проводяться. В результаті інноваційна діяльність реалізується з низькою ефективністю, перевищуються тимчасові і матеріальні витрати на здійснення нововведення, не досягається очікуваний результат, багато разів збільшується ризик інноваційної діяльності, втраті конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг і як результат до погіршення соціально-економічних показників діяльності. Таким чином, на підприємстві складається проблемна ситуація, коли якісна зміна процесів і продуктів не може бути здійснене через мотиваційну і кваліфікаційну непідготовленість персоналу організації.

Причиною є застосування до управління інноваційної діяльності таких же методів управління, у тому числі, і управління персоналом, які застосовувалися для управління звичайною, не інноваційною, тобто функціональною діяльністю.

Вирішенням ситуації, що склалася, повинне стати усвідомлення необхідності зміни підходів до управління інноваційною діяльністю, яка відрізняється від функціональної своєю нестабільністю, високим ступенем ризику кінцевого результату, високою значущістю ролі персоналу організації (творчих здібностей, професійного кругозору, мотивації і так далі). Для накопичення знань, творчих навиків, зниження опору персоналу новинам необхідно розробляти і реалізовувати в організації, яка проводить часті якісні зміни, нові підходи до управління всією діяльністю і до управління персоналом. Для успішної інноваційної діяльності потрібна наявність такої сильної сторони організації, як сприйнятливості її працівників до нововведень

У інноваційній організації зростає роль мотивації персоналу, який в процесі творчої діяльності стає саморегулюючою системою, що ставить додаткові проблеми перед службою управління персоналом: впливати на працівників можна лише побічно, замінюючи традиційне адміністрування реалізацією стилів керівництва, що передбачають співучасть, визнання особистих заслуг конкретних фахівців, гласність результатів діяльності, надання інформації для самооцінки. Система мотивації інноваційної діяльності розглядається, перш за все, з точки зору мотивації творчості.

Вирішальною рушійною силою можуть стати зовнішні стимул-реакції і зокрема державна підтримка. Сферою активної державної підтримки є, перш за все, фаза "Фундаментальна наука". Наукові ідеї не можуть бути безпосередньо використані в господарській діяльності, метою якої є прибуток. Тому держава багато в чому бере на себе функцію забезпечення бізнесу одним з найважливіших ресурсів інноваційного процесу - науковими знаннями і ідеями.

Ключовою фігурою в інноваційній діяльності стає інтелектуал, для якого найбільшого значення набуває смислова значущість праці і висока внутрішня мотивація.