

ГОЛОВНІ СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В.Г. Никифоренко, д.е.н., професор

Одеський національний економічний університет

В умовах кардинальних змін у всіх галузях життя сучасного українського суспільства практика і теорія менеджменту персоналу не завжди встигає за динамізмом зовнішнього середовища, невизначеністю соціально-економічних процесів, змінами у поведінці людей. В таких умовах спроможність ефективного функціонування підприємства здебільшого залежить від відповідності інноваційної поведінки управлінських кадрів вимогам стратегії розвитку організації. Відтак, виникає необхідність у розробці механізмів та інструментарію інноваційного управління персоналом.

Виходячи з головної мети інноваційного менеджменту персоналу і факторів реалізації управлінського впливу на колектив, інноваційний менеджмент персоналу можна визначити як систему взаємодії персоналу з метою забезпечення інноваційної поведінки працівників на основі формування адекватної організаційної культури, розвитку лідерського потенціалу і формування відповідної системи мотивації інноваційної поведінки.

Таким чином, використовуючи надану трактовку, можна визначити три основних інструменти реалізації управлінського впливу на персонал підприємства в умовах реалізації інноваційних перетворень: організаційна культура, лідерство й мотивація. Їхній розвиток і адаптація до умов реалізації інновацій і вимогам співробітників дозволяє забезпечити максимально ефективний розвиток організації, а також мінімізувати їхні втрати (розмір недоотриманих доходів) у ході інноваційних перетворень.

Дослідження, які були проведені співробітниками кафедри управління персоналом і економіки праці ОНЕУ на ряді одеських підприємств і організацій протягом 2012-2013 р.р., показали, що на відношення керівників і спеціалістів до інноваційних перетворень найбільш негативно впливають: загроза зниження зарплати, відсутність необхідного клімату в колективі, побоювання втрати частини соціальних пільг, роботи, статусу, положення, невизначеності і відповідальності за реалізацію відповідних заходів, а також минулих повноважень, привілеїв та інші фактори.

Зазначимо, що більшість видів діяльності у межах менеджменту людських ресурсів вимагає високого особистісного розвитку. Діяльність керівника як лідера передбачає високу здатність до саморозвитку. Це важливо для кращого розуміння фігури сучасного керівника.

Дані дослідження свідчать, що 76,12% керівників, які прийняли участь в анкетуванні, мобільні, готові до навчання та зацікавлені у підвищенні власного трудового потенціалу. Прагнення до саморозвитку найбільш характерно для керівників зі стажем роботи до 10 років. Також найбільш численна група, яка має прагнення до саморозвитку, – керівники у віці від 30 до 40 років (їх 47,06%). Одним з головних моментів у процесі підвищення професійного рівня є залучення зовнішніх ресурсів, заняття самоосвітою за допомогою різних джерел.

Відповідно до думки керівників, у реального менеджера особливо гостро проявляється недолік ініціативності, високого рівня вмотивованості на роботу, уміння мотивувати й переконувати, інформаційної відкритості, а також уміння вирішувати конфлікти. Фахівці відзначають найбільш гострий недолік високого рівня вмотивованості на роботу, дорівнюючи до нього знання іноземних мов. Далі найбільша невідповідність спостерігається по організаторських здатностях, умінню мотивувати й переконувати, вирішувати конфлікти.

Доцільне проведення певної роботи з формування адекватного стилю управління в організації й нового якісного рівня менеджменту, заснованого на вимогах відповідних якостей менеджера. Це дозволить керівникам зайняти лідерські позиції в колективі й впливати на інноваційний розвиток підприємства. Керівникам підприємств і їхніх структурних підрозділів у першу чергу потрібно звернути увагу на розвиток таких якостей, як професійна компетентність, знання науки управління, комплексність мислення, рівень вмотивованості на роботу, знання іноземних мов, інформаційна відкритість, конструктивне сприйняття критики, організаторські здібності, уміння мотивувати, вирішувати конфлікти, ініціативність і здатність до навчання.

Результати проведеного дослідження дають підставу стверджувати, що основними компонентами формування інноваційної поведінки персоналу мають бути:

- система матеріальної мотивації;
- політика соціальної підтримки працівників підприємства;
- формування впевненості в успіху;
- чітке надання цілей інновацій;
- формування переконаності в необхідності інновацій;
- політика інформаційної відкритості, що включає обговорення стратегії інновацій і доступ до інформації щодо ходи інноваційних перетворень;
- створення умов для підвищення професійного рівня працівників;
- бачення перспективи розвитку, включаючи визначеність кар'єрного росту;
- наявність реального плану інноваційних перетворень, що передбачає певний адаптаційний період.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що впровадження менеджменту персоналу, що спрямований на формування інноваційної поведінки працівників, вимагає побудови системи управлінського впливу на персонал з метою підвищення ефективності функціонування організації на основі формування адекватної організаційної культури, мотивації інноваційної поведінки, розвитку лідерського потенціалу менеджменту.

Як показує практика деяких вітчизняних підприємств, це дозволяє знизити втрати при впровадженні інновацій, реалізувати інноваційну стратегію розвитку, забезпечити творчу поведінку співробітників і створити умови для креативних методів прийняття рішень, забезпечити оптимізацію трудового процесу в цілому.

ЩОДО ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Є.І. Чернявська д.е.н., професор

*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,
м. Северодонецьк*

В сучасних умовах переходу до інформаційної економіки промисловість відіграє важливу роль у економічному розвитку. Більш того, переозброєна на підставі інформаційних технологій вона стає елементом інформаційної економіки і перетворюється у могутній фактор її розвитку. В процесах реструктуризації промислових підприємств та перетворення їх у фактор розвитку інформаційної економіки найважливішу роль відіграє персонал, його трудовий потенціал.

В економічній літературі 70-80-х рр. минулого століття і зараз існують різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу в загалі та трудового потенціалу промислового підприємства – зокрема [1, с. 213-215]. Дослідження показують, що ці відмінності лежать в площині вибору критеріїв оцінки міста та ролі праці в організації та здійсненні виробництва. Різниця підходів суттєво скорочується, коли роль та оцінка праці в контексті її потенціалу розглядається системно, тобто за конкретними фазами процесу праці або трансформації ресурсів в готову продукцію.

Доцільно виокремлювати три фази в організації та здійсненні процесу праці:

1. Формування персоналу підприємства. На цьому етапі трудовий потенціал закономірно виступає в формі кількісно-якісного складу трудових ресурсів. Тут оцінка може проводитися за такими групами показників:

- Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, що доцільно визначати за такими категоріями: керівники, фахівці, службовці, робітники. Оцінка професійно-кваліфікаційного рівня включає перш за все такі показники: професія, освіта, стаж роботи.
- Психологічний стан: стать, вік, стан здоров'я, стресостійкість;
- Мотивація: задоволеність працівників роботою, структура мотивів та стимулів трудової діяльності.