

Васильєва О. О.

доктор економічних наук, доцент

Степнова О. В.

студент

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Реалізація проголошеного стратегічного курсу України на стале економічне зростання на інноваційній основі безпосередньо залежить від інноваційного розвитку персоналу. Оскільки національні блага створюються саме людиною, її інтелект продукує нові ідеї, а винахідницькі, раціоналізаторські пропозиції внаслідок творчої активності закладають інноваційну базу виробничої діяльності, необхідно визначити умови ефективної реалізації інноваційної функції персоналу підприємства. Будь-яке сучасне підприємство має розвиватися, що полягає в нарощуванні його потенціалу як за рахунок розширення діючого виробництва, так і за рахунок впровадження інновацій. Наукове обґрунтування цих процесів відображається в управлінні технічним і організаційним розвитком, тобто інноваційною діяльністю підприємства, інноваційною поведінкою персоналу. Завдання управління інноваційним розвитком полягає в побудові такої системи, щоб поведінка персоналу дозволяла забезпечувати здійснювати інноваційні зміни протягом тривалого періоду життєдіяльності підприємства.

Вимоги сьогодення висувають нові стандарти не лише до якості персоналу, рівня його кваліфікації чи майстерності, а й до певної моделі трудової поведінки у процесі праці, зокрема: адаптивності до виробничих та соціально-психологічних умов; умінь розвитку носія індивідуальної робочої сили; реалізації інноваційних підходів у процесі праці.

У сучасному виробництві людина все більшою мірою виступає як носій інновацій. Ефективне функціонування будь-якого підприємства визначається насамперед ступенем розвитку та інноваційним потенціалом його персоналу, як сукупністю здатностей і можливостей працівників здійснювати сталий розвиток підприємства.

Управління інноваційним розвитком персоналу полягає не лише в активізації наявних можливостей і потенціалу працівників підприємства, а й у формуванні та всебічному розвитку їхнього інноваційного потенціалу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток персоналу є одним з найважливіших завдань щодо реалізації можливостей інноваційних змін підприємства. Україна має високий освітній рівень населення, але він слабо реалізується в інноваційній діяльності підприємств. Низька інноваційна результативність обумовлена тим, що зміст та якість освіти, а також особисті риси більшості вітчизняних працівників різних професійних груп недостатньо відповідають саме вимогам сучасного інноваційного процесу. Особливістю сучасної ситуації є

неусвідомленість керівниками проблем розвитку персоналу як найважливішої складової інноваційних змін підприємства [1].

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства працівник має розширювати свої знання й кваліфікацію як у сфері, в якій він працює, так і в інших сферах. Підприємство може сприяти цьому, мотивуючи працівника до навчання й підготовки, а також надаючи матеріальну допомогу. Другою складовою підвищення конкурентоспроможності є розвиток необхідних психологічних якостей. Це здійснюється як шляхом самовдосконалення й саморозвитку працівників, так і за допомогою відповідних тренінгів та мотиваційних заходів.

В сучасних умовах інтелектуалізації суспільства використовуються прогресивні методи та інструменти розвитку персоналу. Навчання є одним із найбільш дієвих способів розвитку персоналу будь-якого підприємства [2]. Найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, мета якого – створення орієнтації на оновлення. Поширення на практиці набувають сучасні методи навчання працівників [2, 3]:

- коучинг - процес навчання працівників, при якому тренер допомагає людині самостійно віднайти та розвинути свої здібності та навички;

- тренінг – метод навчання, що спрямований на опрацювання та закріплення безпосередньо ефективних моделей поведінки, на активну участь учасників, їхній взаємообмін досвідом і використання групової взаємодії;

- e-learning (електронне навчання) – метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відеоуроків, комп'ютерних вправ;

- кейс-стаді – метод навчання, в основі якого лежить опис реальних ситуацій, що склалися в тій чи іншій сфері діяльності;

- самонавчання - один із найбільш дієвих методів навчання працівника;

- secondment (своєрідне «відрядження») - різновид ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків;

- shadowing («стеження») – надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротації, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду;

- buddying – метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника для виявлення «вузьких місць» в його роботі;

- баскет-метод – імітація ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника;

- мозковий штурм – метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення;

- поведінкове моделювання – метод, що покликаний виробити у співробітників певну модель поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях;

– сторітеллінг (мотиваційна розповідь) – метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою.

Сучасні методи розвитку персоналу є невід’ємними елементами системи управління працівниками. За допомогою них можна розвинути внутрішній потенціал людини, підвищити її кваліфікаційний рівень, відповідальність за виконання заданої роботи, зміцнити взаємовідносини в групі, навчити підлеглих працювати разом, урахувати побажання та інтереси співробітників компанії та спрямовувати їх на здійснення цілей компанії [3].

Використання в трудовому процесі здібностей робітників до прояву творчості, генерації нових ідей уже не узгоджується з поняттям праці в традиційному розумінні цієї категорії, оскільки, крім традиційних, вона включає також такі творчі її види, які спрямовані на створення нових ідей, тобто інновацій, у відповідності з попитом ринку. В основу сучасного підходу до стимулювання творчої діяльності необхідно віднести такі завдання керівників, як максимальна активізація творчих здібностей кожної особистості та спрямування цієї активності у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів. Для того, щоб працівники могли у повній мірі розкрити свої таланти і спрямувати їх на інноваційні перетворення, керівництвом підприємства має бути створене особливе творче середовище, основними характеристиками якого є відкритість новому, підтримка інновацій; довіра і співробітництво на всіх рівнях; демократичний стиль управління; організація навчання та професійного спілкування. Таким чином, поведінку персоналу щодо інноваційних змін потрібно формувати на основі стимулів, які, впливаючи на певний суб’єкт зовні, спрямовують його поведінку на пошук нових ідей, прийомів роботи і т.п. Виходячи з цього, можна визначити три основні інструменти реалізації управлінського впливу на персонал в умовах реалізації інноваційних перетворень: мотивація, організаційна культура і лідерство.

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

Література:

1. Онікієнко В.В. Емельяненко Л.М. Терон І.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України/ за ред.. В.В.Онікієнка. К.: РВПС України НАН України, 2006. 480 с.
2. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 556-561.
3. Шелюжак І. Г., Тодорюк С. І., Кифяк В. І. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Бізнес Інформ*. 2020. №3. С. 437-444.