

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

УДК 336.748.1:339.747

Баличева К. В., студент 3 курсу
факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Будь-яка підприємницька діяльність, вибираючи стратегію розвитку на основі інновацій, робить ставку на персонал. Однак наявність працівників, володіючих найсучаснішими знаннями і навички, в поєднанні з достатніми фінансовими, організаційними і технічними ресурсами не дає гарантії того, що здатності персоналу будуть ефективно задіяні в цілях інноваційного розвитку підприємництва. За визнанням експертів, навіть в компаніях, для яких інновації – основний вид діяльності, інноваційна активність не є домінуючою характеристикою співробітників. Проблема полягає в нездатності організації створити дієві механізми управління інноваційним потенціалом персоналу.

Ролі кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємств присвячено багато наукових досліджень, які викладено у працях Андрійчика А. В [1], Беляєва А. А. [2], Рогова Е. М.[3], Долженко Р. А. [4], Маннапова А. С. [5], Трачук А. Ф. [6], Філобокова Л. Ю. [7] та ін. Однак, проблема визначення сутності та формування інноваційного потенціалу персоналу підприємництва до цього часу вважається недостатньо вирішеною.

Основною метою статті є розробка теоретичних основ побудови системи управління персоналом в інноваційній організації і основоположних технологій управління персоналом, що дозволяють збільшити його інноваційний потенціал.

Різні наукові ідеї відносно того, що слід розуміти під інноваційним потенціалом персоналу, сходяться у визначенні його структурних характеристик, до яких, як правило, відносять знання, творчий підхід, інтелектуальні можливості і мотивацію співробітників.

Формування і розвиток інноваційного потенціалу персоналу є одним з головних завдань сучасного управління персоналом, заснованих з необхідності прискорення інноваційних перетворень економіці. Для успішного функціонування підприємства необхідно використовувати навички співробітників, які володіють інноваційним потенціалом, засновані на можливостях персоналу створювати і реалізовувати свої нові ідеї та проекти. Щоб визначити ступінь сприйняття працівників до інновацій, керівнику необхідно оцінити працівника за критеріями щодо чутливості до нововведень і нових розробок.

Одним із суттєвих факторів розвитку інноваційного потенціалу є мотивація. Її слід розглядати як створення умов для всебічного заохочення, стимулювання працівників до діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. На підприємстві потрібно створити такий інноваційний клімат, який би характеризувався високою ініціативністю персоналу до участі у вирішенні проблем організації, ефективним мотиваційним механізмом здійснення інноваційної діяльності кожним працівником [6]. Необхідно створити такий мотиваційний механізм, щоб усі учасники інноваційних змін були впевнені у доцільності інновацій не лише для підприємства, але й для кожного працівника зокрема. Тобто система стимулів інноваційної діяльності на підприємстві повинна містити як поточне стимулювання кожного працівника, так і стимулювання за результатами роботи усієї організації. Також данна система повинна обов'язково включати заохочення розвитку творчих здібностей працівників, створення креативних ідей, що є передумовою створення інновацій. Ефективність впровадження інновацій залежить від того, наскільки безпосередні учасники процесу зацікавлені у результаті.

Інновації стають стратегічним засобом прориву на нові ринки та скорочення витрат. Інноваційний потенціал персоналу забезпечує випуск інноваційної продукції, з допомогою наявних у персоналу інноваційних ресурсів і навичок [6].

Застосовуючи інноваційну активність співробітників, підприємство здатне збільшити свій вплив на ринку в перспективі. Як правило основна частка витрат на інновації сучасних підприємств (понад 70%) припадає

на закупівлю машин і устаткування, найчастіше застарілих моделей. З допомогою збільшення вкладень у розвиток інноваційного потенціалу персоналу, організація зможе самостійно займатися інноваційною діяльністю і розробляти нові проекти продукції.

На жаль, на сучасних підприємствах мало уваги приділяється розвитку здібностей персоналу, в основному застосовуються тільки матеріальне стимулювання. Але щоб співробітник зміг реалізувати себе не тільки як фахівець, але й як генератор нових ідей, керівник повинен докласти всі зусилля, щоб створити сприятливий клімат в колективі, а також забезпечити співробітника новим обладнанням і сформувати психологічну готовність працівника до нововведень.

Рішення про впровадження інноваційного потенціалу персоналу значною мірою залежить від діяльності самої організації. Ті з них, хто потребує постійного оновлення ресурсів і технологій, які освоюють швидше нові методи і форми управління, частіше піддаються нововведенням. Як правило, це наукомісткі організації, які мають великим інноваційним потенціалом. Але, найчастіше не всі керівники замислюються про перетворення навичок співробітників.

Прояв інноваційного клімату в організації сприятливо впливає конкурентоспроможного становища на ринку і розширення своєї "ніші" на ньому, а також можливий перехід на новий ринок, завдяки якому топ - менеджер буде активно взаємодіяти із співробітниками організації, даючи можливість проявити свою ініціативу і розум.

Для того щоб підвищити якість управління інноваційного розвитку організації необхідно мати систему управління інноваційного потенціалу персоналу, найважливішим компонентом якої є система оцінки інноваційного потенціалу персоналу. Дана система дозволяє з'ясувати керівнику, на які фактори необхідно звернути увагу для того, щоб доцільніше використовувати мотивацію для залучення працівників, здатних вирішувати завдання, використовуючи свій інноваційний потенціал.

Література

1. Андрійчик А. В. Стратегічний менеджмент в інноваційних організаціях: системний аналіз і прийняття рішень / А. В. Андрейчик, О. Н. Андрейчикова. - М.: Вуз. підручник: ИНФРА-М, 2013. - 394 с.
2. Бєляєв А. А. Антикризове управління / А. А. Бєляєв - М.: ЮНІТИ, 2013. - 311 с.
3. Рогова Е. М. Венчурний менеджмент / Є. М. Рогова, Е. А. Ткаченко, Е. А. Фіаксель. - М.: Вища. шк. економіки, 2011. - 438 с.
4. Долженко Р. А. Інновації в системі управління персоналом організації/ Р. А. Долженко; розвиток персоналу // Агау. Вісник Алтайського аграрного університету. - 2013. - № 1. - С. 149-153.
5. Маннапов А. С. Система управління інноваційною діяльністю в організації / А. С. Маннапов // Проблеми теорії і практики управління. - 2013. - № 6. - С. 98-104.
6. Трачук А. Ф. Інноваційна стратегія компанії / А. Ф. Трачук // Проблеми теорії і практики управління. - 2013. - № 9. - С. 75-83.
7. Філобокова Л. Ю. Інноваційні підходи до управління конкурентоспроможністю малого підприємництва / Л.Ю. Філобокова, О. В. Григор'єва // Менеджмент в Росії і за кордоном. - 2013. - № 4. - С. 52-57.

Науковий керівник
к.е.н., доцент кафедри
підприємницької діяльності

Матвієнко – Біляєва Г. Л.

Опубліковано в авторській редакції