

ЄМЕЦЬ А.С., ст. гр. ФМЕ-42
Наук. кер.: Никифороенко В.Г., д.е.н., доц.
Одеський національний економічний університет,
м. Одеса

ГОЛОВНІ СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Визначено вплив адекватної організаційної культури, розвитку лідерського потенціалу і формування відповідної системи мотивації на формування інноваційної поведінки персоналу.

Актуальність. 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 організації здебільшого залежить від відповідності інноваційної поведінки управлінських кадрів вимогам стратегії розвитку організації.

Мета дослідження. Відтак, метою даного дослідження є визначення механізмів та інструментарію інноваційного управління персоналом.

Основна частина. 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 організації 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.

Головний результат інноваційної культури - підприємство працює так, що зміни стають нормою. Відомо, що під організаційною культурою розуміють цінності, норми і зовнішній прояв. Наразі існує виразний контраст серед високоприбуткових і середніх за доходами компаній не стільки у проголошенні цінностей у якості мети і сенсу своєї діяльності, скільки у тій енергії, яка вноситься до інкорпорування таких цінностей. Слід зауважити, що серед високоприбуткових компаній у 90-і роки ХХ ст. 88% були такими, де мала місце чітко визначена філософія діяльності, ясно усвідомлена роль культурних факторів і були підрозділи або особи, що безпосередньо відповідали за організацію процесу впровадження "вищих цінностей", 65% — мали спеціальні програми щодо поєднання цих цінностей із заходами з

підвищення продуктивності, 58% - цільові курси підготовки персоналу щодо підготовки до прийняття таких цінностей.

Організаційна культура має сприяти мінімізації впливу де мотивуючих чинників інноваційного розвитку і реалізації інноваційного потенціалу працівників підприємств, тобто нести у собі креативу складову, що спрямована на зменшення опору інноваціям.

Дослідження, які були проведені співробітниками кафедри управління персоналом і економіки праці ОНЕУ на ряді одеських підприємств і організацій протягом 2009-2011 рр., 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.

Сьогодні діючий менеджмент якісно не відповідає вимогам до нього як з боку керівників, так і рядових співробітників, тобто методи управління, знання, вміння та навички сучасних керівників недостатні для виконання функцій, що змінилися.

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 студентів і викладачів кафедри управління персоналом і економіки праці ОНЕУ свідчать, що 76,1% 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 (в цій групі таких 43,1%). Також найбільш численна група, яка має прагнення до саморозвитку, керівники у віці від 30 до 40 років (їх 47,6%). Одним з головних моментів у процесі підвищення професійного рівня є залучення всіляких 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 й з професіоналізму.

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 організації. У той же час, керівникам усіх рівнів у першу чергу потрібно звернути увагу на розвиток таких якостей, як професійна компетентність,

знання науки управління, комплексність мислення, рівень умотивованості на роботу, знання іноземних мов, інформаційна відкритість, конструктивне сприйняття критики, організаторські здібності, уміння мотивувати, переконувати й вирішувати конфлікти, ініціативність і здатність до навчання.

Результати проведеного дослідження дають підставу стверджувати, що основними компонентами системи мотивації, спрямованої на збагачення людського капіталу повинні бути: система матеріальної мотивації; політика соціальної підтримки працівників організації; формування впевненості в успіху; чітке надання цілей інновацій; формування переконаності в необхідності інновацій; створення умов для підвищення професійного рівня працівників; політика інформаційної відкритості, що включає обговорення стратегії інновацій і повний доступ до інформації щодо ходи інноваційних перетворень; бачення перспективи розвитку організаційної структури підприємства, включаючи визначеність кар'єрного росту; наявність реального плану інноваційних перетворень, що передбачає певний адаптаційний період; спрощення ієрархічної структури управління, зниження бюрократизації.

Висновки. 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. 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. Таким чином, подальші дослідження в області формування інноваційної поведінки персоналу повинні бути спрямовані на впровадження стратегічного управління та більше диференційовану оцінку впливу соціальних, поведінкових і психологічних факторів на інноваційну поведінку вітчизняних менеджерів всіх рівнів, від яких, в остаточному підсумку, і залежить динаміка і якість реформування української економіки.

Бібліографічний список

1. Звіт про науково-дослідну роботу «Розробка концепції управління розвитком людських ресурсів в Україні». ОНЕУ. – Одеса. – 2011.