

Вороніна Вікторія Леонідівна

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної

Полтавський державний аграрний університет

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПЛОЩИНІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення стійкого інноваційного розвитку сучасного підприємства обумовлює колосальну значимість інтелектуальних ресурсів, носієм яких, в першу чергу, є персонал. Відповідно, питання стійкого інноваційного розвитку і питання управління персоналом, його компетенціями тісно взаємопов'язані.

Питання менеджменту персоналу підприємства в контексті інноваційного розвитку підприємства досліджували вчені: Балабанова Л., Голянич В., Діденко Н. Егоршин А., Єпіфанова І., Зось-Кіор М., Краснокутська Н., Маркіна І., Овчарук О., Орехова А., Тарасюк Г., Ястремська О. та ін.

Результати проведеного нами аналізу та узагальнення наукових напрацювань за темою дослідження свідчать про те, що, практично відсутні фундаментальні комплексні роботи та, відповідно, є нагальна потреба в подальшому удосконаленні теоретичних, методичних і практичних засад з проблематики менеджменту персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства.

Вітчизняні підприємства на практиці стикаються з проблемою неприйняття співробітниками інноваційної діяльності. Працівники висловлюють опір нововведенням, не бажають виявляти творчу спрямованість. Це призводить до низької результативності інноваційних дій, виконання яких перевищує фінансові та часові встановлені рамки.

Таким чином, на багатьох українських підприємствах виявляється невідповідність співробітників до певних змін. Джерело такої ситуації – використання в інноваційній діяльності тих же методів управління, що і при

звичайній функціональній діяльності [2, с. 77].

Вважаємо, що рішення виявленої проблеми полягає в усвідомленні безпосередньо керівником всієї значущості реформування підходів до управління інноваційною діяльністю. Так як вона кардинально відрізняється від звичної такими факторами, як непередбачуваність, високий ступінь ризику, мінливість кінцевого результату в процесі роботи, важливість творчої спрямованості персоналу і володіння певними компетенціями.

З метою оволодіння необхідними навичками та компетенціями, а також підвищення залучення співробітників до нововведень потрібно формувати і впроваджувати в компанію нові методи управління не тільки діяльністю, а й персоналом [1].

Система менеджменту персоналу в контексті інноваційного розвитку підприємства характеризується деякими особливостями [3, с. 115]:

- 1) дефіцит інформаційного матеріалу за інноваційними проектами;
- 2) новизна і трудомісткість функціонування членів робочої групи;
- 3) підвищена плинність наукових співробітників і фахівців;
- 4) висока ймовірність вилучення великих вигод в разі успіху.

Вважаємо, що існують певні умови, при яких управління персоналом в контексті інноваційного розвитку підприємства орієнтовані на довгострокову перспективу: інновації базуються на принципах, що кидають виклик традиційному управлінню; повинна бути системність інновацій, що включає велику кількість методів і процесів; інновації є частиною безперервного процесу нововведень.

Потрібно враховувати, що впровадження інновації може бути сприйнято персоналом негативно. Саме тому, перш ніж вводити інновацію, потрібно підготувати персонал до нововведень. На нашу думку, дані напрямки знаходять своє відображення в таких управлінських рішеннях:

- збільшення рівня освіченості працівників: добре освічені співробітники будуть легше піддаватися інновацій, а також виступати новаторами нових ідей;
- технологізація в управлінні і виробництві: надання технічних обладнань

у вільному доступі;

- надання свободи персоналу в висловлюванні особистої думки про зміни, що проходять у відділі: проведення дискусій і консультацій з працівниками на тему нововведень;

- підтримання комунікації співробітників всіх підрозділів;

- надання можливості і заохочення персоналу в самостійності і творчих ініціативах;

- надання персоналу можливості для вивчення обсягів інформації для подальшого досягнення організаційних цілей.

Окреслені проблеми забезпечують чітке уявлення про те, що головне місце в управлінні підприємством займає працівник. Адже вся інноваційна діяльність спрямована на максимізацію прибутку та ґрунтується на задоволенні потреб персоналу підприємства.

Література:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. URL: <http://www.twirpx.com/file/544700/> (дата звернення 11.03.2021).

2. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Хорошко Д. Р. Управління інноваційним потенціалом як фактор стратегічного розвитку та конкурентних переваг підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. № 3 (26) С. 76-81.

3. Пережогіна К. А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом. *Молодий вчений*. 2015. № 4. С. 115-129.