

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Сазонова Т.О., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту*

*Полтавська державна аграрна академія*

Зміни, які відбувалися останні десятиліття в міжнародній, національній економіці, в ринковому середовищі, державній політиці та управлінні сформували необхідність господарюючих суб'єктів запроваджувати інноваційний підхід в усіх сферах їхньої діяльності. Для виживання в сучасних умовах, а тим більше, для завоювання успішних позицій у діловому світі, підприємство має бути конкурентоспроможним, мати стратегічно орієнтоване та креативно мисляче керівництво, мотивовану команду виконавців. Усвідомлення вищого менеджменту підприємства ключової ролі персоналу в системі досягнення бажаних стратегічних цілей і спрямування стратегії управління персоналом організації на максимальне використання його творчого потенціалу є запорукою успішності сучасного підприємства.

Інноваційний підхід в системі стратегічного управління персоналом має забезпечити гнучкість системи управління персоналом, яка б враховувала та формувала б потреби у роботі кадрів, здатних розробляти, впроваджувати та широко використовувати інновації. Для цього топ-менеджмент підприємства має створити інноваційно-стимулююче внутрішнє середовище. Складові такого сприятливого внутрішнього середовища наведемо на рис. 1 та зазначимо, що всі вони не тільки здійснюють синергічний ефект на формування, розвиток та використання інноваційного потенціалу організації, але й є взаємозалежними.

Технології управління персоналом, які найбільш сприйнятливі до інновацій можуть бути об'єднані у блоки, що виконують наступні функції в системі управління персоналом [1, с. 151]:

1) підсистема планування персоналу передбачає попередню роботу по

формуванню системи інноваційної діяльності (функції розробки кадрової політики і стратегії управління персоналом).

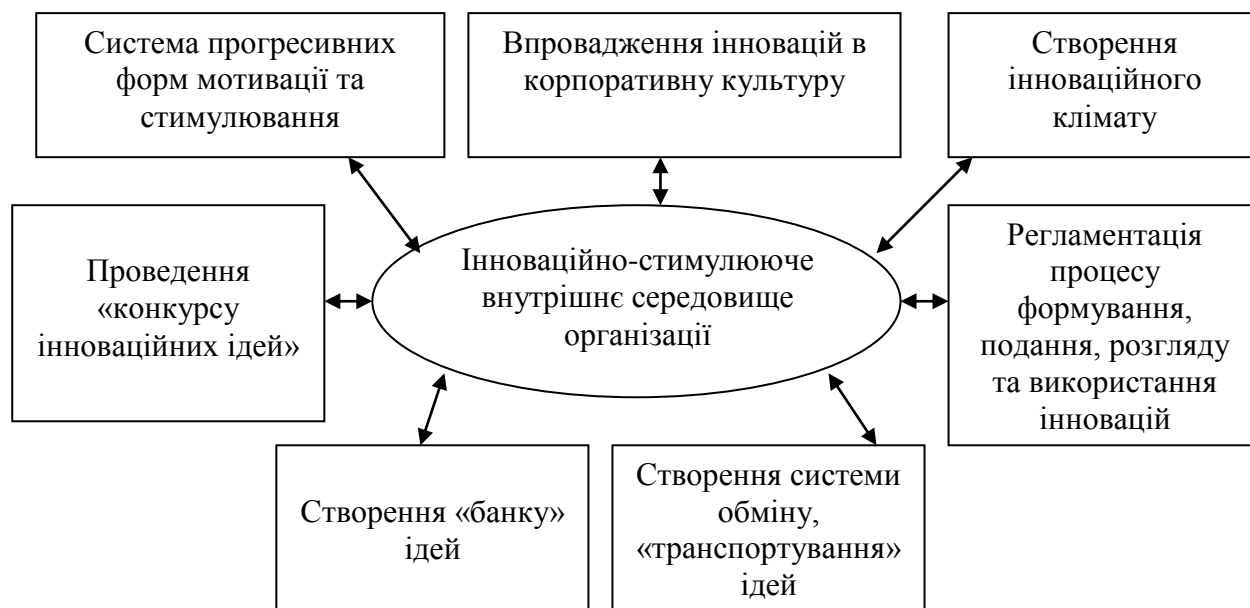


Рис. 1 Система елементів інноваційно-стимулюючого внутрішнього середовища організації

Крім виявлення та аналізу кадрового потенціалу працівників організації, на наш погляд, доцільно більше уваги приділити рольовому наповненню колективу працівників як організації в цілому, так і окремих проектних команд. Так, зарубіжний досвід ефективного управління людськими ресурсами, вказує на те, що керівництву доцільно звести до мінімуму працівників, які належать до наступних соціально-психологічних типів: «безнадійні песимісти», «захоплені шанувальники», «таємні пліткарі», «зрадники», «егоцентрики», «скептики», «базіки», «нав'язливі формалісти», «ходячі мерці» [2];

2) підсистема розвитку персоналу – охоплює всю освітню діяльність в межах та за межами організації, спрямована на професійний розвиток співробітників, на формування у кожного працівника особистих знань про те, що і як вони мають робити для того, щоб інновація успішно реалізувалася на підприємстві. Так, крім пропагування самоосвіти працівників, організації передплати основних наукових та періодичних видань відповідного

функціонального спрямування, на наш погляд, доцільно використовувати можливості зовнішнього навчання (послуги АгроШколи УКАБ, семінари та консультації аграрних вузів, науково-дослідних підприємств), участь у різноманітних аграрних тендерах, в т.ч. і міжнародних;

3) підсистема мотивації і стимулювання персоналу – має створити позитивну інноваційну атмосферу. Доцільно застосовувати нестандартні, креативні підходи до побудови системи мотивації інноваційної діяльності в організації. Прикладом інноваційного підходу до побудови даної стратегічної підсистеми управління є досвід однієї з провідних зарубіжних компаній, успіх якої багато в чому пов'язаний із тим, що керуюча система здатна співпрацювати з керованою. Компанія з повагою ставиться до думки своїх підлеглих і це дозволяє їй успішно розвиватися та знаходити істину у спірних питаннях. Система заохочення, стимулює працівників і вони намагаються вносити нові раціоналізаторські пропозиції: на кожного співробітника фірми в середньому припадає до 10-ти раціоналізаторських пропозицій. На фірмі є традиція – в кінці кожного тижня приваблива співробітниця вручає робітникам конверт з преміями за раціоналізаторські пропозиції. Слід зауважити, що премії отримують і ті співробітники, чиї пропозиції були відхилені. Це важлива ланка системи мотивації компанії – заохочувати інноваційне мислення персоналу [3];

4) підсистема організації інноваційної діяльності персоналу реалізує встановлення взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками, зайнятими інноваційною діяльністю, надання прав та встановлення відповідальності між ними; аналізує фактичні та заплановані результати інноваційної діяльності, вносить корективи. Передбачає вибір інструментів реалізації інноваційної діяльності, визначення джерел фінансування їх структури, узгодження термінів. Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на етапі планування інноваційної діяльності, який можна включити до досліджуваної підсистеми, а саме на процедурі розгляду та відборі інноваційної альтернативи. Так, розуміючи необхідність активізації персоналу щодо інноваційної діяльності та виходячи із висновків мотиваційних теорій, вважаємо, що інноваційні пропозиції мають

розглядатися експертами відповідного функціонального спрямування, а найкращі ідеї мають обговорюватися на колегіальних зборах, де і має прийматися рішення про можливість їх реалізації на підприємстві.

Забезпечуючи формування стратегії управління персоналом сучасного підприємства з провідною роллю інноваційних процесів в даній системі, на наш погляд, вищому керівництву доцільно усвідомити, що мета інноваційного управління не стільки впровадження інновацій, скільки формування інноваційної поведінки працівників всіх рівнів, шляхом її організації, стимулювання, використання передового досвіду провідних вітчизняних та зарубіжних компаній, формування інноваційної форми організаційної культури.

### **Список використаних джерел**

1. Долженко Р. А. Инновации в системы управления персоналом организации / Р. А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1 (99). – С. 149-153.
2. Haden J. 9 типов людей, которых вам следует исключить из своего окружения : [Електронний ресурс] / J. Haden ; перев. О. Айрапетова. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article>
3. Инновации в управлении персоналом : [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://hr-news.info/innovacii-v-upravlenii-personalom/>