

УКД: 331.08

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Алтухова А.В.

студентка,

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Шавырина И.В.

канд. социол. наук, доцент,

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Аннотация.

В данной работе раскрываются актуальные проблемы современного инновационного производства. Авторами выявлены особенности системы управления персоналом инновационной организации. Определен тип поведения работников отечественных компаний при внедрении инновационной деятельности. Авторами также сформулированы пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: Инновационные структуры, управление, инновационная организация, управление персоналом.

PERSONNEL MANAGEMENT OF INNOVATIVE ORGANIZATION

Altukhova A.V.

student,

*Belgorod state technological University named after him. V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Shavyrina I. V.

candidate of sociology, associate Professor,

*Belgorod state technological University named after him. V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Annotation.

In this work the actual problems of modern innovative production are revealed. The author reveals the peculiarities of the personnel management system of an innovative organization. The type of behavior of employees of domestic companies in the introduction of innovation. The author also formulated the ways of solving the identified problems.

Keywords: Innovative structures, management, innovative organization, personnel management.

В настоящее время инновационный тип современного производства формулирует проблему профессионального успеха в новой интерпретации, следовательно, создает специфическую систему отбора, оценки и переобучения персонала. Приспосабливаясь к актуальной ситуации на рынке рабочей силы, работнику теперь необходимо соотносить врожденные и приобретенные качества с требованиями внешней среды, воспринимать все многообразие компонентов мотивации труда. Инновационные структуры направлены на взаимодействие с высоко адаптированным работником, обладающим гибкостью мышления, эффективной системой восприятия, творческой направленностью[1]. В таких условиях руководителю становится крайне важно выбрать правильные способы управления персоналом инновационной организации, ведь при использовании традиционных – высока вероятность негативных последствий.

Отечественные организации на практике сталкиваются с проблемой непринятия сотрудниками инновационной деятельности. Работники выражают сопротивление нововведениям, не желают проявлять творческую направленность. Это приводит к низкой результативности инновационных

действий, выполнение которых превышает финансовые и временные установленные рамки[2].

Таким образом, во многих российских организациях выявляется неподготовленность сотрудников к определенным переменам. Источник такой ситуации – использование в инновационной деятельности тех же методов управления, что и при обычной функциональной деятельности.

Мы полагаем, что решение выявленной проблемы состоит в осознании непосредственно руководителем всей значимости реформирования подходов к управлению инновационной деятельностью. Так как она кардинально отлична от привычной такими факторами, как непредсказуемость, высокая степень риска, изменчивость конечного результата в процессе работы, важность творческой направленности персонала и владения определенными компетенциями. В целях овладения требуемыми навыками и компетенциями, а также повышения вовлеченности сотрудников к нововведениям нужно формировать и внедрять в компанию новые методы управления не только деятельностью, но и персоналом.

Система управления персоналом в инновационной организации характеризуется некоторыми особенностями, среди которых выделяют[3]:

- 1) дефицит информационного материала по инновационным проектам;
- 2) новизна и трудоемкость функционирования членов рабочей группы;
- 3) повышенная текучесть научных сотрудников и специалистов;
- 4) высокая вероятность извлечения больших выгод в случае успеха.

Инновационные организации, как правило, стремятся формировать свои специфические системы найма в целях отбора персонала, который уже заинтересован в работе с новшествами. Такая система отбора содержит дополнительные параметры, которыми должен обладать кандидат. Также мы считаем, что при отборе целесообразно использовать качественную оценку для выявления творческой направленности личности и ее осуществленных идей.

Важно делать акцент не только на привлечение творческих людей, но и на развитие и раскрытие их возможностей. Мы предполагаем, что в этих целях

рационально внедрить ротацию персонала. Такой вид перемещения будет способствовать как развитию навыков, так и появлению новых взглядов, свежих идей, поток которых увеличится (ведь, как известно, при долгом занятии одной должности и решении лишь привычных задач рабочий потенциал снижается, наступает творческий кризис). Так, под воздействием смены окружения и вида деятельности работник максимально активизируется на развитие, что благотворно сказывается на результативности деятельности организации в целом[4].

Одним из значимых компонентов системы управления персоналом инновационной организации является стимулирование кадрового состава. Каждая организация по-своему подходит к вопросу мотивации своего персонала. Однако отечественные и зарубежные предприятия относительно инструментов мотивации сходятся в следующем[5]:

- 1) индивидуальная оценка труда;
- 2) возможность обучения, повышения квалификации;
- 3) расширение возможностей реализации творческого потенциала посредством профессиональной деятельности;
- 4) программы по обмену опытом с другими странами;
- 5) влияние на принятие решения.

Таким образом, любая компания обладает определенными индивидуальными особенностями, при помощи которых может добиться осуществления инновационных идей, замыслов с последующим получением выгоды от реализации. Положительный результат подобных действий главным образом зависит от сотрудников компании, точнее от их ориентированности и восприимчивости относительно нововведений. Поэтому, ставя целью достижение коммерческого успеха от инновационной деятельности, изначально необходимо провести мониторинг готовности персонала к непривычному им функционированию.

Библиографический список:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. М.: Проспект, 2009. 688 с.
2. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6, № 3. С. 551-559.
3. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. М.: Экзамен, 2001. 576 с.
4. Оголева Л.Н. Инновационный менеджмент. М.: ИНФРА-М, 2001. 238 с.
5. Половинко В.С. Управление персоналом в инновационной организации: моногр. Омск: изд-во Омского гос. ун-та, 2006. 221 с.