

ПРО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Л. П. Марчук, кандидат економічних наук, доцент
Миколаївський національний аграрний університет

Інноваційна трансформація сучасних виробничих процесів вимагає відповідного перегляду теоретичних засад управління персоналом підприємства. Перспективи інноваційного розвитку потребують поставити на чільне місце такі цілі, принципи, форми, методи управління персоналом, які б гарантували пріоритетність інноваційної поведінки працівників, надавали б можливість досягнення високої ефективності виробництва внаслідок реалізації креативних ідей і рішень.

У зв'язку з цим вважаємо, що ключовими складовими механізму управління персоналом повинні стати:

- підбір і структуризація персоналу за рівнем інтелектуальних здібностей;
- постановка пріоритетних цілей і відповідних творчих завдань перед працівниками з високим рівнем інтелекту;
- створення належних умов (технічних, інформаційних, фінансових) для досягнення поставлених цілей і виконання нагальних завдань;
- запровадження ефективної мотивації працівників заради прояву їх творчих здібностей;
- поєднання формальних і неформальних організаційних структур, необхідних для здійснення творчої діяльності;
- зміна параметрів оцінки якості праці персоналу, виокремлення інноваційної компоненти в діяльності працівників;
- визначення ступеня результативності запроваджених у виробництво новаторських рішень.

Підприємство повинно постійно дбати про нарощування інтелектуального потенціалу працівників і всіляко заохочувати їх до цього. Такого динамізму можна досягти завдяки новим підходам до функціонування підсистеми управління розвитком персоналу підприємства. Як правило, у цій

підсистемі на перший план висуваються дві складові: підвищення рівня освіченості та кар'єрне зростання працівників [1]. Але нині цих параметрів вже недостатньо. Такі обмежені рамки розвитку персоналу можна подолати, якщо менеджери різних рівнів управління подбають про внесення творчих елементів до змісту традиційних обов'язків працівників; досягнення відповідності між індивідуальними здібностями людини і змістом запропонованої праці; створення умов для підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників на інноваційних засадах; використання моделей мотивації, що ґрунтуються на стимулюванні самою працею; об'єктивність оцінки ступеня творчої ініціативи працівників та рівня їх винагороди; піднесення соціального престижу творчої праці; підвищення культури виробництва. Оцінка результатів інноваційної діяльності працівників повинна носити індивідуальний характер. Важливу роль у цій справі може відіграти також атестація працівників і їх відповідна ротація.

Неабияке значення для розвитку інтелектуальних здібностей персоналу має соціально-психологічна мотивація, власні переконання й прагнення працівників, до яких можна віднести:

- усвідомлення необхідності удосконалення існуючих форм функціонування виробництва, прагнення пошуку альтернативних варіантів їх відпрацювання;
- стійке переконання у важливості творчого підходу до виконання своїх функціональних обов'язків;
- розуміння значущості навчання протягом усього періоду власної ділової активності;
- врахування переваг інноваційної поведінки не тільки заради підвищення матеріального добробуту, але й для зміни соціального статусу, досягнення високого рейтингу й забезпечення позитивного іміджу.

Вельми актуальним є питання про вплив результатів інноваційної поведінки персоналу на ефективність виробничої діяльності, на економічний стан підприємства й отримання ним додаткових економічних переваг у ринковому середовищі. Оцінити цей вплив можна за допомогою низки показників. До них можна віднести: зростання кількості працівників, залучених

до НДДКР, збільшення кількості раціоналізаторських пропозицій, скорочення терміну впровадження результатів наукових розробок у виробництво, нарощування частки інноваційної продукції у загальному обсязі виробленої продукції, підвищення рівня наукомісткості продукції, прискорення темпів зростання нематеріальних активів підприємства, збільшення приросту прибутку за рахунок використання інтелектуальних активів підприємства тощо [2].

Поліпшення цих показників дає можливість значного урізноманітнення асортименту продукції, удосконалення техніко-технологічної бази виробництва, підвищення конкурентоспроможності підприємства, створення умов для прогресивного нагромадження капіталу, зміцнення власної фінансової бази, підвищення ступеня пристосування виробничих програм до вимог ринкового середовища.

Специфіка аграрного виробництва вимагає виконання дещо інших завдань з огляду на інноваційну активність працівників. На нашу думку, у сільському господарстві новаторські пропозиції повинні бути орієнтовані не на урізноманітнення асортименту продукції, а на підвищення її якості при зниженні витрат. Важливим об'єктом новаційних ідей тут також слід вважати підвищення якості сільськогосподарських робіт при дотриманні оптимальних строків їх виконання. Треба додати, що креативне мислення дуже важливе для керівників сільськогосподарських підприємств, які спроможні приймати ефективні рішення, знаючи стан справ у господарствах в цілому.

Отже, в інтересах інноваційного розвитку виробництва механізм управління персоналом слід належним чином удосконалити, щоб розширити межі творчого використання інтелектуальних здібностей працівників.

Література:

1. Ядранський Д. М. Використання системи BSC в обліку персоналу / Д. М. Ядранський // Економіка і регіон. — 2012. — № 1 (32). — С. 105 — 110.
2. Жарінова А. Г. Обґрунтування і вибір критеріїв ефективності системи управління інтелектуальними активами в Україні / А. Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 12 (126). — С. 91 – 101.