

ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Шпарло Ю.М.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Уміння керувати інноваційною діяльністю вимагає високого професіоналізму, що припускає пошук і залучення працівників, що володіють необхідними творчими, комунікаційними і підприємницькими здібностями. Маючи таких працівників, керівники підприємств прагнуть використовувати їх потенціал з найбільшою віддачею, для чого створюють необхідний інноваційний клімат і організаційні умови, використовують мотиваційні механізми активізації інноваційної діяльності.

Інноваційний клімат розуміється як комплекс умов, сприяючий пошуковим зусиллям працівників у висуненні і реалізації нових ідей. Він може містити такі параметри як "бачення" персоналом фірми основних напрямів і майбутніх орієнтирів науково-технічного і ринкового розвитку; цілеспрямовані зусилля по висуненню нових ідей і подолання організаційних бар'єрів; розвиток творчих здібностей персоналу; розширення повноважень працівників, які зайняті інноваційною діяльністю; посилення уваги всіх працівників до необхідності впровадження інновацій; розуміння кожним працівником своєї ролі в загальних зусиллях по реалізації стратегії інноваційного розвитку; сприйняття змін на всіх рівнях управління підприємством.

Просте існують ряд проблем, які заважають розвитку інноваційного клімату на підприємстві і, отже, залученню персоналу до інноваційної діяльності. Серед них є складність сприйняття проблем (труднощі у виділенні завдання, звуження меж предмету дослідження, нездатність поглянути на проблему під різними точками зору, стереотипи мислення, перенасиченість інформацією); консервативна культура мислення (тенденція віддавати перевагу обґрунтованим аргументам, логіці, практицизму на шкоду інтуїції і якісним оцінкам, прихильність до опору змінам); зовнішні умови (відсутність кооперації і довіри серед колег, деспотичність керівництва, відвернення уваги на сторонні обставини, відсутність фізичної, матеріальної і організаційної підтримки для здійснення ідей); емоційні фактори (страх помилок, невдач, ризику, обговорювання ідей замість їхнього генерування, недостатній розвиток фантазії, уяви, підсвідомого мислення); особливості кожного окремого працівника (різна термінологія, нездатність виразити і формулювати ідеї, негнучкість або неадекватність використання аналітичних методів). Для досягнення успіхів в інноваційній діяльності підприємству необхідно докладати великих зусиль в подоланні цих проблем.

Сприяють акумуляції підприємством творчих ідей і пропозицій такі дії: інноваційна діяльність постійно контролюється і підтримується керівництвом; існує швидкість і гласність розгляду заявок; процедури чітко і ясно визначені; заохочується подача як індивідуальних, так і групових пропозицій; постійно приводяться мотиви на користь висунення пропозицій та ін.