

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЕЁ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

*Усатенко А.В., к.т.н., доцент, доцент кафедры менеджмента
производственной сферы, Панасенко Ю.Ю., магистрант,
ГВУЗ «Национальный горный университет», г. Днепрпетровск, Украина*

Одним из приоритетных стратегических направлений повышения конкурентоспособности Украины является переход её экономики к экономике развития, основанной на использовании человеческого капитала, интеллектуальных ресурсов и высоких технологий. Украина не может встать в ряд европейских государств без технологического обновления производства и без освоения инновационных рычагов конкурентоспособности экономики. Поэтому вопрос инновационного развития является достаточно актуальным.

В мировом рейтинге конкурентоспособности Украина находится на 73-м месте из 144 стран [1]. Рейтинг основан на Индексе глобальной конкурентоспособности (GCI), разработанном для Всемирного экономического форума. GCI включает 110 показателей, разделенных на 12 категорий. По показателю «инновационная способность» Украина сместилась вниз на 16 позиций, поскольку отечественные предприятия в большей степени используют иностранные технологии путем получения лицензий, чем собственные разработки и исследования.

Для изменения ситуации к лучшему на каждом инновационном предприятии Украины менеджмент этих предприятий должен обеспечивать благоприятный инновационный климат. Под инновационным климатом организации понимается сформированная определённым образом обстановка, в которой работники чувствуют себя свободными, полностью мотивированными и готовыми к творческой работе. Следует иметь в виду, что инновационный климат является частью общей организационной культуры предприятия.

Создание благоприятного инновационного климата предполагает атмосферу доверия, выявление и преодоление факторов, «блокирующих» творческие усилия и совместную поисковую работу персонала, расширение полномочий инноваторов на рабочем месте, использование организационных и психологических инструментов, помогающих «генерировать» новые идеи.

Ключевой персонал инновационного предприятия - научные сотрудники, деятельность которых и обеспечивает «инновационность» предприятия. Управление этой категорией персонала имеет серьезные специфические особенности, как в организации труда, так и в мотивации.

Планирование трудовых ресурсов (оценка наличных ресурсов и будущих потребностей, определение источников покрытия будущих потребностей): на инновационном предприятии строится по упрощенной схеме или вообще не применяется как специальная процедура.

Наем персонала (создание резерва потенциальных кандидатов на все рабочие места): наем персонала инновационного предприятия производится по личным рекомендациям работающих сотрудников (личные или научные связи).

Отбор персонала (оценка кандидатов и отбор из резерва): из процедур отбора, как правило, используются собеседование и испытание.

Организация оплаты труда (разработка системы оплаты труда и формирование системы льгот): часто на инновационных предприятиях используется система «умеренный оклад плюс перспектива серьезных заработков в будущем», применяется схема участия в капитале и будущих прибылях.

Адаптация новых сотрудников (введение новых сотрудников в организацию и ее подразделения, оказание содействия в осознании корпоративной культуры и корпоративных ценностей): на инновационных предприятиях официальные процедуры адаптации упрощены до личного контроля и собеседований руководителя, реальная адаптация происходит путем естественного «врастания» нового сотрудника в коллектив.

Обучение и повышение квалификации персонала (выявление потребностей в обучении, разработка и реализация программ обучения, оценка эффективности обучения): в виду ограниченности финансовых ресурсов руководители инновационных предприятий подходят к обучению персонала прагматично, предпочитая направлять сотрудников на краткосрочные семинары по повышению квалификации.

Оценка трудовой деятельности (разработка методик оценки и реализация процедур оценки): оценка в основном производится неформально на основе ряда критериев (уровень профессиональных знаний, готовность к работе, преданность предприятию и «идее»).

Организация перемещений персонала (повышение и понижение по службе, перевод и увольнение, ротация): формальное перемещение персонала не играет важной роли на инновационном предприятии, т.к. функциональные обязанности чаще всего размыты; каждый сотрудник фактически получает разнообразный опыт работы на разных должностях.

Подготовка руководящих кадров (управление карьерой руководителей): карьера на инновационном предприятии, как правило, затруднена, т.к. круг руководителей чаще всего определен изначально; возможности карьерного роста появляются с ростом предприятия, когда появившиеся функциональные менеджеры получают возможность развития в своей функциональной области.

Организация труда (выбор режима работы, организация и оснащение рабочего места): часто применяется гибкий режим труда, предоставляются возможности для творческой работы вне рабочего места (дома, в библиотеке, архиве и т.п.).

Особенности мотивации персонала. К основным формам признания достижений персонала инновационных предприятий относят: одобрение со стороны руководства, высокую оценку со стороны коллег-специалистов, доверие-поощрение дополнительной работой, доступ к информации, возможность творческой работы и самореализации, продвижение, карьерный рост, самосовершенствование. Среди различных мотивов,

определяющих деятельность инноваторов, особую роль играют «интерес к работе», «увлеченность работой» и, особенно, «возможность реализовывать свои собственные идеи».

Украина всегда славилась своим творческим потенциалом, однако этот творческий потенциал долгое время был не востребован, многие украинские идеи были воплощены на Западе. Сегодня развитие инновационной деятельности в Украине предоставляет возможность проявить себя наиболее творческим людям. Среди инноваторов превалирует тип инноватора-изобретателя, который, обладая нестандартным мышлением, занимается постановкой проблем, выявлением на основе переработки большого объема информации перспективных нововведений, направлений перспективных научно-технических проектов.

В Украине сейчас также необходимы инноваторы-синтезаторы и инноваторы-аналитики. Первые комбинируют различные идеи и ищут оптимальные пути решения проблем, постановкой которых обычно не занимаются. Здесь особую важность имеют междисциплинарная подготовка, способность разбираться одновременно в технических, производственных и в коммерческих вопросах. Вторые ориентируются на создание и производственное освоение конкретных видов продукции. Они связаны с работой по усовершенствованию исходных результатов, лабораторных испытаний, технических доработок.

Список литературы:

1. Глущенко Л.Д. Усовершенствование государственного регулирования инновационной деятельности промышленных предприятий Украины / Л.Д. Глущенко, Т.Н. Пилявоз // Ежемесяч. науч. журнал Молодой ученый. – М. : 2013. - № 9. - С. 168 - 172.

ОЩАДЛИВИЙ ОФІС: ЯК ЗБІЛЬШИТИ ПРИБУТОК КОМПАНІЇ ЗА РАХУНОК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ

*Шликова В.М., асистент кафедри менеджменту виробничої сфери,
ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна*

В основі роботи будь-якого офісу лежать створення потоку цінностей і витрати, які генерують офісні процеси. Все більшою популярністю у світі користується управлінська технологія «ощадливий офіс», яка дозволяє збільшувати прибуток компанії за рахунок збільшення продуктивності офісних співробітників і зниження загальнофірмових витрат.

По-перше, потрібно чітко розуміти, що таке «ощадливий офіс». Це поняття базується на постулатах LEAN-виробництва і набуває все більшої популярності і у вітчизняних компаніях, тому дуже важливо, щоб вже студенти знали і застосовували основні принципи даної концепції як основоположні.