

ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ДО ІННОВАЦІЙ

К. О. Семенюк, *ст. гр. МЕ-13*

І. М. Сочинська-Сибірцева, *доц., к.е.н.*

Кіровоградський національний технічний університет

Керівники і власники великих промислових підприємств, орієнтованих на інноваційні перетворення технологій виробництва, в сучасних умовах прийшли до розуміння того, що готовність персоналу обслуговувати нову технологію, бажання і мотивація до її освоєння, а також відсутність негативного ставлення, може істотно підвищити ефективність виробництва, і зменшити термін окупності інвестицій. У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема дослідження готовності персоналу до інноваційної активності та отримання інноваційних знань, тобто готовності та здатності здійснювати вперше або відтворювати (сприймати) актуальну ідею чи інновацію з метою отримання соціального ефекту.

Вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал підприємства та його ставлення до неї. Управління інноваційними знаннями є одним із інструментів формування й розвитку інноваційного середовища підприємства, під яким розуміється сукупність механізмів, інструментів, процесів інфраструктурних елементів і людського капіталу, що забезпечують інноваційну діяльність підприємства. Тому завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати психологічну готовність персоналу, яка проявляється в усвідомленні виробничої та економічної необхідності здійснення нововведення, особистої та колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення у здійснення нововведення [4].

Інноваційна готовність розглядається як міра готовності персоналу використовувати свій людський капітал для реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення [2]. Готовність персоналу підприємства до змін відображає рівень усвідомлення працівниками через поінформованість сутності і наслідків впровадження інновацій, а також рівень зацікавленості працівників у результатах реалізації інновацій.

Зміст готовності персоналу до інновацій може бути представлено в семи варіантах [5]:

- готовність піти за лідером (працівник підтримує організаційне нововведення за умови, якщо є лідер, який буде пояснювати, брати на себе відповідальність, контролювати);
- готовність за умови матеріальної винагороди (працівник буде активно підтримувати інновацію і прикладати зусилля, якщо вона, в його уявленні, обіцяє матеріальну вигоду);
- готовність за умови взяти на себе відповідальність за інновацію (є працівники з яскраво вираженими лідерськими якостями, які підтримують нововведення, якщо воно допомагає реалізувати їм себе як керівника, взяти на себе відповідальність за справу);
- готовність за умови особистісної та професійної самореалізації (працівник готовий підтримати нововведення, інновацію, якщо вона, в його уяві, пов'язана з особистісною та професійною самореалізацією і може допомогти йому відчувати себе на більш високому професійному рівні);
- готовність за умови відсутності серйозних змін (працівник готовий підтримати інновацію, якщо вона в його уяві не несе відчутних змін у звичну діяльність);
- готовність на підставі минулого досвіду (працівник підтримує інновації, оскільки вони пов'язані з успіхом участі в інноваціях у минулому);
- готовність на основі позитивного емоційного сприйняття всього нового (даний працівник в принципі добре сприймає все нове і на перших стадіях впровадження інновації

він буде її підтримувати, але якщо почуття новизни «зійде нанівець», він може «переключитися» на щось інше).

Існують декілька груп факторів, що здійснюють вплив на готовність персоналу до інноваційної діяльності: підтримуючі, підсилюючі та блокуючі [1].

До підтримуючих факторів належать: надання необхідної свободи при розробці нововведення, забезпечення новаторів необхідними ресурсами і устаткуванням, підтримка з боку вищого керівництва підприємства; проведення систематичних дискусій і вільного, заохочувального обміну ідей; поглиблене взаєморозуміння в середовищі персоналу підприємства.

Підсилюючими факторами вважаються: розвиток і підтримка керівництва у прагненні працівників до постійного підвищення кваліфікації; можливість висловлювати власну думку щодо проведених змін; подолання бар'єрів і «розмивання меж» між функціональними обов'язками; систематичне проведення нарад робочих груп.

Факторами, що блокують інноваційну діяльність є: недовіра менеджерів до ідей, що висуваються знизу; необхідність безлічі узгоджень по новим ідеям; дріб'язкова опіка та контроль кроків новатора; кулуарне прийняття рішень щодо новаторської пропозиції; виникнення у менеджерів вищого та середнього рівня синдрому «всезнаючих експертів».

Е. Н. Голованова виділяє п'ять груп критеріїв оцінювання готовності персоналу до інноваційної активності, які приведені в табл. 1. Критерії сформовані з позицій сприйняття персоналу як цінного людського капіталу підприємства, тобто сукупності корисних знань і якостей, що використовуються в роботі, і мотивації до їхнього використання [3]. До опитування необхідно залучити власників, керівників, сторонніх експертів з суміжних і аналогічних областей діяльності, а також важливо почути думку самого персоналу, якому належить працювати з інноваційними технологіями на підприємстві.

Таблиця 1 – Критерії оцінювання інноваційної готовності персоналу з позицій теорії людського капіталу

Назва групи критеріїв	Позначення групи критеріїв	Опис групи критеріїв
1. Кількісний склад персоналу	K1	наявність достатньої кількості персоналу для обслуговування інноваційної технології.
2. Базові знання і навички персоналу	K2	наявність необхідного базового рівня освіти; наявність здібностей зрозуміти нову технологію; здатність розуміти суть і наслідки змін; сумлінність і надійність виконавців.
3. Професійний досвід, знання і якість	K3	наявність у персоналу досвіду використання подібних технологій; практична участь у впровадженні інновацій; здатність до постановки цілей і завдань; здатність до раціонального використання ресурсів; здатність до взаємозамінності співробітників.
4. Мотивація персоналу до використання свого людського капіталу	K4	наявність бажання брати участь в інноваціях, схвальне відношення до змін (відсутність опору); наявність стимулів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності; бажання обмінюватися і переймати досвід.

5. Система комунікацій персоналу, обмін досвідом	K5	наявність системи своєчасного інформування про зміни; доступ до інформації про впровадження технологій на споріднених підприємствах; взаєморозуміння співробітників між собою і з керівниками (відсутність конфліктів); взаємодопомога.
--	----	---

Інноваційна готовність за кожною групою критеріїв ($j=1 \dots 5$) оцінюється за формулою [3]:

$$IG = \frac{K_1 + \frac{\sum_{i=1}^4 K_{1i}}{4} + \frac{\sum_{i=1}^5 K_{2i}}{5} + \frac{\sum_{i=1}^3 K_{3i}}{3} + \frac{\sum_{i=1}^4 K_{4i}}{4}}{5} \quad (1),$$

де IG – рівень інноваційної готовності персоналу, %;

K_j – відповідні критерії, наведені у табл. 1;

i – змінний індекс підсумовування, залежить від кількості аспектів, пов'язаних з кожним критерієм.

Таким чином, готовність персоналу до інновацій є важливою умовою ефективного впровадження інновацій на підприємстві. Вона представляє собою систему характеристик фахівця (знання, уміння, навички), які обумовлюють його ефективність і спрямованість у реалізації інноваційних проектів. Застосування запропонованої групи критеріїв і формули (1) дозволить керівникам досить об'єктивно оцінити готовність персоналу прийняти нову технологію.

Список літератури

1. Бычин В. Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации / В. Б. Бычин. – М.: Информ-Знание, 1999. – 400 с.
2. Ванин Е. В. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук: спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями) / Е. В. Ванин. – Нижний Новгород, 2001. – 28 с.
3. Голованова Е. Н. Выбор критериев оценки готовности персонала к внедрению инновационных технологий с позиций теорий человеческого капитала / Е. Н. Голованова // Экономика сегодня: проблемы и пути решения: материалы международной научной конференции. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn-ftbeziiblod5b.xn-p1ai/assets/files/%D1%8D%D1%83.pdf>.
4. Недобега О. О., Наталенко М. О. Теоретичні аспекти визначення готовності персоналу підприємств до інноваційної активності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://aspirantura.at.ua/blog/teoretichni_aspekti_viznachennja_gotovnosti_personalu_pidpriemstv_do_innovacijnoji_aktivnosti/2014-03-29-17.
5. Соснюк О. П. Методологічні принципи формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності / О. П. Соснюк // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». – 2006. – №24–25. – С. 49–52.