

Таким образом, анализ полученных результатов позволит скорректировать систему стимулирования и мотивации персонала организаций, сделать ее более жизнеспособной и адекватной мотивационным ожиданиям персонала, а также выводы, сделанные по результатам анкетирования, приведут к повышению производительности и эффективности труда как управленческого персонала на 7,5–11 %, так и иных категорий персонала на 10–15 %.

Следует отметить, что анализ существующих систем мотивации персонала показал также необходимость совершенствования инструментов нематериальной мотивации, так как внедрение новых элементов мотивации будет способствовать организационной лояльности, преданности общему делу, ответственности и как следствие желанию работать с большей отдачей. В соответствии с этим необходимо: постоянно улучшать сферу профессиональной деятельности работника; расширить социальный пакет с учетом возможностей учреждения и предоставить выбор подходящих льгот для сотрудника; улучшить качество мероприятий по досугу персонала; дать возможность воплощать творческие начинания работников, направленные на повышение эффективности труда; планировать карьерный рост.

Литература:

1 Борисова, Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников [Электронный ресурс] / Е. Борисова, Е. Громова // Энциклопедия по трудоустройству «Rabotka.ru». – 2015. – Режим доступа: http://www.rabotka.ru/staff_motivation/st4.php – Дата доступа: 23.11.2015.

К.И. Шмыгун, И.Ю. Фурманов

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь
(Республика Беларусь, Минск)*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

При формировании в Республике Беларусь современных рыночных отношений существует проблема применения различных видов

инноваций, а также создания и развития эффективно функционирующей инновационной среды и механизма ее обеспечения. Следует отметить, что сущность инновационного потенциала персонала (далее – ИПП) как инновационного актива организаций сконцентрирована в уникальных знаниях и компетенциях сотрудников и проявляется в моделях инновационного поведения, поддерживающего цели инновационного развития организаций.

Целью исследования являются выявление особенностей формирования и развития ИПП организаций.

Актуальность темы заключается в том, что переход организаций на инновационный путь развития обусловил необходимость оценки инновационного потенциала объектов, в том числе и персонала. Через развитие потенциала персонала происходит развитие организаций и ее подразделений, а также всех элементов производственно-хозяйственной системы. От состояния ИПП зависит выбор и реализация инновационной стратегии.

Проведя анализ литературных источников можно сказать, что под инновационным потенциалом понимают все ресурсы предприятия, которые можно использовать для инновационных процессов: материальные, финансовые, кадровые, информационные, организационные и технические. ИПП связан со способностью работников вырабатывать и эффективно реализовывать свои и сторонние новые идеи. Поэтому инновационный потенциал предприятия надо рассматривать, как его готовность выполнить эти задачи, которые обеспечат достижение поставленных инновационных целей. Инновационные цели выступают в роли глобальной стратегии предприятия как средство достижения: снижения затрат ресурсов, роста объема производства, получение сверхприбыли в долгосрочной перспективе и повышение конкурентоспособности [1].

Далее на рисунке представлена модель управления ИПП. Рассмотрев модель управления ИПП, можно сделать вывод, что реальным объектом управления ИПП является не набор тех или иных характеристик персонала (навыков, квалификации) и организационной среды, а инновационное поведение как результирующая способность организации формировать, эффективно задействовать и развивать потенциал персонала в целях ее инновационного развития, поскольку именно система управления организации задает среду, в которой раскрывается или, напротив, закрепощается, креативный, творческий потенциал ее сотрудников, являющийся, в конечном итоге, основным источником инноваций.

| | |
|--|---|
| <p>ЦЕЛЬ управления ИПП Развитие способности сотрудников вносить вклад в повышение эффективности на всех уровнях организации для обеспечения ее устойчивого развития на основе инноваций</p> | <p>ИНФРАСТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ИПП Институт наставников Руководители и специалисты, подготовленные для роли наставника</p> |
| <p>Формирование персонала Сложные методы привлечения и отбора сотрудников с акцентом на инновационные компетенции. Целевые группы: молодые специалисты, «talants». Программы интеграции новичков – транслирование инновационных ценностей на входе в компанию</p> | <p>Институт внутренних экспертов Сети профессионалов для оказания экспертной поддержки нематериальным активам, проектных команд</p> |
| <p>Развертывание ИПП Сотрудники привлекаются к решению сложных, часто межфункциональных задач, реализации инновационных проектов. Поощряются лидерство, инициатива, наставничество, мастерство, компетентность и экспертные знания</p> | <p>Институт внутренних тренеров Руководители и специалисты как тренеры и преподаватели для внутреннего обучения</p> |
| <p>Развитие ИПП</p> <ul style="list-style-type: none"> • Программы обучения: руководители – акцент на лидерство; специалисты – обучение действием с ориентацией на саморазвитие; исполнители – обучение на рабочем месте при помощи наставников. • Управленческий резерв: оценка резервистов по компетенциям, результатам деятельности и параметрам инновационного потенциала; подготовка действии – проекты, стажировки; использование резервистов «здесь и сейчас» при решении сложных бизнес-задач; широкий диапазон должностных перемещений | <p>Ресурсы обучения и развития Широкий доступ к знаниям и обучающим программам компании. Внутренние сообщества практиков для обмена опытом и знаниями</p> <p>Конкурсы инновационных проектов Стимулирование инициативы через привлечение сотрудников к решению инновационных задач организации</p> |
| <p>РЕЗУЛЬТАТ: квалифицированные, гибкие, мотивированные и приверженные сотрудники на всех уровнях организации, готовые к реализации инновационных целей организации</p> | <p>Специализированные структуры Корпоративный университет, Центр компетенций</p> |

Модель управления ИПП
Примечание – Источник: [2].

При разработке механизма формирования ИПП организаций и выявлении сущности основных понятий установлены соотношения и взаимосвязи между следующими категориями: человеческий капитал, инновационный потенциал предприятия, инновационный потенциал человека, инновационная компетенция, инновационный потенциал работников.

На основании рассмотренных выше материалов можно сделать вывод, что под ИПП понимается интегральная и динамическая характеристика личности, включающая открытость для нововведений, высокую мотивацию к творческой деятельности, способность принимать нестандартные, нетрадиционные решения, готовность к изменениям форм поведения и деятельности, способность к саморазвитию. Также необходимо систематизировано подходить к исследованию и формированию ИПП организаций. Для этого выделим основные компонен-

ты ИПП, характеризующие: интеллектуальную готовность к инновационной деятельности, мотивационные качества работника, коммуникативные качества работника, инновационную активность работника, личностные качества работника-новатора.

Литература:

1 Шмыгун, К. И. Эффективность функционирования персонала организации в современных рыночных условиях / К. И. Шмыгун, К. А. Гончаров // Соціально-економічні та правові аспекти розвитку світової економіки: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів і студентів, Донецьк, 1 груд. 2012 р. / Молодіжний проект Всеукраїнський студентський портал «Інтелектуальна столиця»; ред. Є. С. Галанжі, І. В. Злобін. – Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2012. – С. 247–249.

2 Эсаулова, И. А. Управление инновационным потенциалом персонала: поведенческий подход / И. А. Эсаулова // Управленец. – 2015. – № 4 (56). – С. 68–74.