

СПРИЙНЯТТЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

к.е.н., ст. викладач **Башук Т. О.**, студентка гр. МК-71 **Таранік Т. О.**

Сучасні умови ведення інноваційної діяльності передбачають постійне зростання конкурентних переваг у всіх напрямках ресурсного забезпечення. Людські ресурси, знання та професіоналізм є найважливішим ресурсом, що є найбільшою вартістю підприємств і забезпечує економічне та інноваційне зростання.

Запорукою ефективного інноваційного розвитку підприємства та впровадження інновацій, може бути така система управління, яка має високий рівень саморозвитку, самоврядування та командної роботи, побудована з урахуванням мотивації і творчої активності керівництва та персоналу, за оптимальною структурою, що відображає стратегічні цілі підприємства.

Рівень розвитку підприємства на засадах інноваційного підходу визначається певними факторами, що характеризують якість культури управління професійності персоналу та сприйняття нововведень:

- рівнем активності й участі персоналу в політичному, суспільному, господарському житті не тільки підприємства, але і галузі, регіону, держави. При цьому активно накопичується досвід прийняття управлінських рішень на всіх рівнях управління підприємством.

- ступенем розвитку командної роботи

- ступенем використання прибутку підприємства на навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу, а також матеріального та духовного зростання кожного працівника.

- ступенем впливу системи управління і технологічного процесу на професійний і духовний розвиток персоналу, ступенем участі персоналу у підготовці та формуванні управлінських рішень. Кожен працівник чекає від інноваційних впроваджень економічний результат як для себе, так і для підприємства, а інтерес до нововведень значно підвищується, якщо працівник бачить безпосередню вигоду, яку він буде мати в найближчий період від впровадження інновацій.

Залежність ступеня новизни та її сприйняття на підприємстві має такий зміст: якщо заходи, які проводяться, мають незначну ступінь новизни, то вони сприймаються майже байдужо. Чим вище ступінь пропонованої новизни, тим більший інтерес це викликає. Тобто існує певна психологічна межа сприймання, подолання якої дозволяє проявитися зацікавленості персоналу.

Це пояснюється тим, що людині стає все складніше прорахувати наслідки й зробити висновки, тому сумніви збільшуються. Якщо інновації перевищили й ці значення, то у певній ситуації зацікавленість у них настільки знижується, що знову з'являється байдужість, а при ще більшій оригінальності й незвичайності виникає психологічне відторгнення. Це справедливо для впровадження організаційних змін і нових форм роботи.

Основними характерними ознаками процесу впровадження інновацій є, насамперед творчість та ризикованість. Разом з тим важливу роль відіграють високий потенціал прибутковості інновацій та спланованість. Менш впливовою ознакою є швидке старіння інновацій. Дані ознаки можна зобразити відповідно до їх ступеня важливості так як зображено на рис. 1.

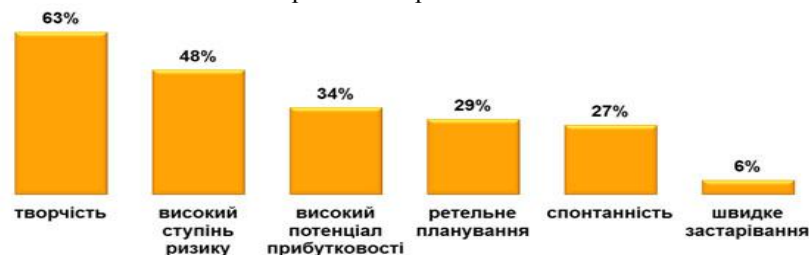


Рис. 1. Характеристики, що описують впровадження інновацій

З метою позитивного сприйняття персоналом нововведень і скорочення терміну їх впровадження, необхідно на підприємствах вибирати і спиратися на думку найбільш активних і компетентних спеціалістів, а також певним чином їх заохочувати. Таким чином, проблема сприйняття інновацій дійсно має місце і відіграє важливу роль в діяльності організації. Наскільки успішно ці проблеми будуть вирішуватись, цілком залежить від рівня мотивації та професіоналізму управлінського персоналу.