***Янов Р.В.,***

*ДонНТУ, ДИм-12*

*Научный руководитель: Яковицкая Л.С.,*

*доцент, к.псих.н.*

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Основным носителем новых конкурентоспособных идей, решений нестандартных задач или новых способов решения стандартных задач является персонал организации. Неподготовленность персонала организации к реализации новшеств и сопротивление им приводит к замедлению развития организации, старению методов управления, потере конкурентоспособности на рынке товаров и услуг и как результат к ухудшению социально-экономических показателей деятельности.* *В результате инновационная деятельность реализуется с низкой эффективностью.*

Решением сложившейся ситуации должно стать осознание необходимости изменения подходов к управлению инновационной деятельностью. Для накопления знаний, творческих навыков, снижения сопротивления персонала новшествам необходимо разрабатывать и реализовывать в организации, которая проводит частые качественные изменения, новые подходы к управлению всей деятельностью и к управлению персоналом.

Вопросы развития инновационной деятельности рассмотрены в работах В. Александровой, Л. Антонюк, Ю. Хотелось, В. Гееца, В. Соловьева. Вопрос эффективности государственной инновационной политики и средств ее повышения исследуют ученые А. Лапко, Л. Федулова. Проблемы финансового обеспечения и стимулирования инновационной деятельности исследовали Д. Гуменюк, М. Крупко, С. Онишко.

Цель работы является разработка теоретических основ построения системы управления персоналом в инновационной организации и основополагающих технологий управления персоналом, позволяющих увеличить его инновационный потенциал.

Эффективность интеллектуальной научной деятельности инновационной организации зависит в основном от индивидуальных творческих способностей научных работников, степени их подготовки и уровня квалификации. Эта особенность науки по сравнению с другими сферами человеческой деятельности усложняет процесс управления персоналом в научных учреждениях. Менеджеры высшего ранга, в том числе и инновационные, должны быть учеными, известными в своей области науки или, по крайней мере, иметь высокую научную квалификацию.

По мере развития НТП и усложнения труда увеличиваются затраты, связанные с обучением и переобучением персонала, удлиняются сроки обучения и усложняются функции контроля подготовки специалистов. При этом возникают проблемы не только финансового порядка или чисто производственные, но и психологические. Персонал научной инновационной организации в процессе своей творческой деятельности становится саморегулируемой системой, на которую менеджер может влиять только косвенно (например, заменяя жесткое администрирование более гибким стилем руководства, учитывающим особенности характеров научных работников). Это может быть проведение политики гласности результатов деятельности, признание личных заслуг конкретных специалистов, предоставление информации для самооценки своей деятельности (при необходимости конфиденциального характера), соучастие в социальных и личных делах.

Особые требования предъявляются к менеджерам кадровых служб научных учреждений, которые функционально переросли отделы по хранению служебной кадровой документации. Основным содержанием работы этих служб становится:

* планирование потребностей в персонале;
* активные методы набора и найма;
* анализ текучести кадров;
* повышение квалификации и развитие кадров;
* планирование служебной карьеры талантливых работников.

Подходы к управлению персоналом в инновационной деятельности претерпевают значительные изменения по сравнению с традиционным менеджментом, уже начиная с этапа планирования и отбора специалистов. При создании новых производств и крупных организационных изменениях прогнозирование численности персонала и его необходимых профессиональных качеств представляет сложную задачу со многими факторами. Инновационное развитие экономики предъявляет жесткие требования к качеству персонала и вследствие внедрения высоких технологий может приводить к значительным увольнениям.

Литература

1.   Бреддик У. Менеджмент в организации. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 111 с.

2.   Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. - К.: МАУП, 2001. – 152 с.

3.   Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

4.   Ильин Е. П. Мотивация трудовой деятельности //. Психология работы с персоналом в отечественных трудах специалистов /. Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

5.   Инновационный менеджмент: Основы теории и практики: Учеб. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.Е. Казанцева, Л.Э. Миндели. - М.: Экономика, 2000. – 317с.

6.   Карякин А.М. Управление персоналом: учеб. пособие. – Иваново, 2005. – 537с.