

Понятие и сущность инновационной активности персонала организации

студента 3 курса

специальности (направления)

Государственное и муниципальное
управление

очная форма обучения,
группа 26ГМУ133
Кузнецовой Ю.В.

Проверил:
Черноморченко С. И.
доцент, канд. пед. наук

Введение

- Актуальность данной темы, в том что для того чтобы повысить инновационную активность в своей организации руководитель должен грамотно управлять своим персоналом чего и нет уже долгое время. Порядка около 39% руководителей в Тюменской области не идут на уступки своему персоналу и от этого страдают. Они в таком тупике между конкурентами и персоналом.
- Не каждый руководитель осознает что для того чтобы ввести нововведения ему для начала нужно научиться управлять персоналом. В настоящее время перед каждым руководителем стоит цель- введение новшеств в свою организацию и стремление продвинуть ее вперед во всех направленностях. Каждый руководитель стремится только к лучшему. Но не все умеют управлять персоналом и находить подход к каждому из них Инновационная активность – это рейтинг разработки нововведений основанных на достижение научного опыта.
- Инновационной активности персонала служит- стимулирование инновационной активности, которое постоянно возрастает с увеличением масштабов и сложности инновационных работ.

Руководитель должен уметь понимать своего сотрудника как психологически, так и морально. Инновационная активность создается только в том условии, где есть стремление и стимул для этого. А стимул появляется опять же благодаря руководителю. Ведь стимулом является даже денежное вознаграждение, не говоря об отпусках, выходных, премиях, путевках в зарубеж и санаторий.

Объектом данной работы выступает персонал.

Предметом данной работы является управление персоналом

Цель работы- анализ управления персоналом в сфере инновационного менеджмента.

Задачи:

- Рассмотреть отношение руководителей с персоналом
- Проанализировать инновационную активность в сфере менеджмента
- Изучить проблемы в предложенной теме.

Понятие инновационной активности персонала организации

Инновационной активностью персонала служит- стимулирование, которое постоянно возрастает с увеличением масштабов и сложности инновационных работ.

Инновационная активность – это рейтинг разработки нововведений основанных на достижение научного опыта. Следовательно исходя из определения, которое прописано выше, можно сделать вывод, что инновационная активность персонала- это нововведения и развитие в сфере должностной ответственности и должностной инструкции сотрудников организации, нацеленных на результат, а не на прибыль.

Итогом работы инновационной деятельности сотрудников, зависит очень многое, в частности инновационная активность предприятия. Персонал организации, в том числе и руководитель предприятий должен уметь использовать все положительные умения и навыки в свой творческий «пакет» способностей по обеспечению эффективного стимулирования и инновационной активности деятельности каждого сотрудника. Это необходимо для того, чтобы весь персонал с огромным желанием и стремлением выполнял свою работу. Для того, чтобы работать нужно знать хотя бы теорию. На основе введения новшеств, что является оптимальным вариантом - и лишь при ее решении возможен успех и эффективный результат.

Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары (услуги) или товары (услуги) с новыми качествами.

Осуществление удовлетворения стимулирования и инновационной активности в деятельности в большей мере зависит от ее востребованностью.

Немало важно отметить, что мотивация действует на всех стадиях жизненного цикла оказываемых услуг.

В каждой организации уже теперь сформировалась новая система устойчивого экономического роста, которая основана на использовании умений, навыков и инноваций как востребованных экономических ресурсов. Инновации обладают наиболее сильным преимуществом для создания конкурентной базы предприятия, существенным условием которым выступает инновационный потенциал.

- Инновационный потенциал персонала – это способность работников создавать устойчивое развитие и продвижение организации в плане введений.
- Инновационный потенциал персонала может быть как у отдельного сотрудника так и у всего коллектива.
- В психологии и социологии традиционно выделяют группы качеств сотрудника, имеющие инновационный характер:
 - 1. инновационная возможность к работе .
 - 2. стремление ;
 - 3. инновационное поведение к работе;
 - 4. внешние и внутренние качества сотрудника.
- Успешная инновационная деятельность, во многом зависит от персонала организации. Немало важную роль играет так же квалификация и мотивация служебного персонала в жизни организации. Наличие плана и хотя бы системы задумок формальностей уже дают гарантии на успех.
- В любой организации должна быть мотивация и умение принять спонтанное решение в изменениях обстоятельств.
- Планирование, анализ всей работы организации и контроль, зависят целиком и полностью только от людей.
- В области улучшения работы сотрудников для более гарантированных, условий усиления инновационной активности, созданы три направления.
 - В первую очередь это повышение качества их работы. Во-вторых развитие конкретных отраслей;
 - В третьих это развитие всех навыков сотрудников для подготовки повышения по карьерной лестнице.

- Инновационная активность –это самостоятельная категория. Ее значение состоит в том, чтобы с помощью инновационной активности оценивался характер инновационной деятельности. Инновационная деятельность, как любая другая деятельность (маркетинг, формирование и реализация стратегии и др.), прежде всего характеризуется содержанием, составом конкретных действий, совершаемых по определенной технологии, процедуре. По этому признаку один вид деятельности отличается от другого. Например, действия по исполнению функций маркетинга и производства будут различны.

Сущность инновационной активности персонала организации

- Повышение статуса персонала связано, прежде всего с глубокой активностью организации стремления преобразования на рынке труда.
- Руководитель организации, как правило, с годами всё меньше и меньше имеет организационный статус по отношению к своему персоналу, что играет немало важную роль в жизни организации. В силу этого он не выполняет некоторое количество задач для обеспечения нормальных условий его работы. Перечислим наиболее важные из них : социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководства; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью: оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; правовые вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда. Если в условиях командно-административной системы эти задачи рассматривались как второстепенные, то в рыночных условиях они выдвинулись на первый план и в их решении заинтересована каждая организация

- Концепция управления персоналом - система теории, методов, взаимопонимания, сущности, целей, задач и критериев управления персоналом, а так же применение практических навыков в формировании механизма ее реализации в способностях сопоставления функций организаций. Которая включает в себя: разработку методологии управления персоналом, формирование системы управления персоналом и разработку технологии управления персоналом.

- Главным фактором инновационной активности выступает- креативность. Сегодня креативность стала постоянной практикой и основным источником конкурентного преимущества организаций. Практически в любой области производства побеждает в конечном итоге то, кто имеет высокую активность в проявлении своей деятельности. Основным принципом креативности является настроенность и усвоение собственных задач для продвижения организации, в которой он работает.
- Вторым главным фактором выступает - стимулирование. Стимулирование персонала к активному участию в жизни организации и предприятия. Этакая мотивация к улучшению организации и проявление творческих способностей.

Стимул- ведущего. Он вызывает действие определенных мотивов. Стимулом могут быть отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, и много другого, что может быть предложено человеку как компенсация за ее действия или за то, что она желала бы получить в результате определенных действий.

Немало важно отметить, что стимулу поддаются не все люди. Если человек не заинтересован в чем-либо предложенному ему, то он не станет на это реагировать ожидаемым руководителю реакцией. Поэтому главная задача руководителя- сделать так, чтобы мотивация которую он хочет предложить, была интересна всем сотрудникам его организации.

- При этом каждому руководителю заинтересовавшегося инновационной активностью персонала, нужно принимать во внимание ситуации в которых Хорошим и достаточно мудрым стимулом является денежное вознаграждение сотрудникам. Но, нельзя оставлять без внимания и личностные качества каждого сотрудника. Руководитель должен и обязан знать, чем дышит и живет его сотрудник.

- Каждый работодатель, должен найти подход к каждому из работников и создать такие условия, чтобы он действительно придя, на работу с хорошим настроением и организованностью выполнял свои обязанности. Многое зависит от руководителя. Он как ведущий специалист, должен создать такие условия для сотрудника, чтобы у него была цель возвысить его организацию, нежели относится к работе как просто получению заработка. Любой сотрудник может добиться успеха и даже больше.
- Способ управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Способ, система и технология управления персоналом

- Способ управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.
- Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

- Технология управления персоналом предполагает его деловую оценку, адаптацию, обучение, управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивацию и стимулирование трудовой деятельности, организацию труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации. Сюда же следует отнести вопросы взаимодействия руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, управления безопасностью персонала.

Заключение

Подводя итог, хочется отметить что не все работодатели могут организовать своих сотрудников. Руководители – играют важную роль в жизни персонала. Но и персонал играет важную роль в жизни организации. Ведь только благодаря персоналу идет продвижение в инновационной активности. Для того чтобы было развитие в инновационной активности, руководителю организации нужно: Создать хорошие условия труда.

- Должен быть внимателен к каждому из сотрудников.
- Должен уметь понимать как психологически так и морально своих сотрудников.
- Стимулировать сотрудников к работе и др.

- Каждый руководитель мечтает о том, чтобы его организация была развита в плане инновации. Но для того чтобы она развивалась руководителю следует каждый год отправлять свой персонал на повышение квалификации, ежегодно отправлять сотрудников в отпуск, выплачивать премии и тем самым мотивировать сотрудников к работе. Благодаря стремлению, сотрудников к работе, организация выигрывает в области конкуренции и нововведений. Инновационная активность персонала возрастает только благодаря хорошему руководителю, который дает право не только работать, но и отдыхать во время своей работы.