

Польова Л.В.
кандидат педагогічних наук
викладач кафедри готельно-ресторанної справи
Інституту туризму
Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника

ПІДВИЩЕННЯ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ ПЕРСОНАЛУ ДО СПРИЙНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Однією з загрозливих тенденцій в економіці України вважають сповільнення інноваційного розвитку, що призводить до подальшого відставання України від розвинутих країн світу. За даними Всесвітнього економічного форуму, незважаючи на зростання рейтингу України в 2011 р. на 7 позиції спостерігається негативні явища у сфері формування факторів інноваційного розвитку.

Майбутнє сучасних підприємств залежить від їх здатності створювати інновації. Впровадження інновацій пов'язане із здійсненням змін в діяльності підприємства і вимагає організації управління даним процесом.

Процес освоєння інновацій на підприємствах відбувається постійно, бо інновації бувають різних видів: продуктові, технологічна, організаторсько-управлінська.

Впровадження інновацій призводить до змін і вимагає адаптаційних дій. Для успішного впровадження інновацій важливо готувати персонал до сприйняття нововведень.

Підготовка спеціалістів для різних сфер інновацій повинна базуватись на концепції безперервної освіти, яка передбачає формування та розвиток навичок, компетенцій впродовж усього навчально-трудоного віку. Впродовж усього трудового шляху персонал повинен постійно підвищувати власну кваліфікацію. Цікавим у цій сфері є досвід Швеції, де діє загальнодержавна система неперервної освіти, згідно з якою період навчання не обмежується віком, а людина поєднує роботу та навчання впродовж усієї трудової діяльності.

Зокрема персоналу повинна бути притаманна управлінська компетентність, що дає змогу брати участь у прийнятті рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок. Також інноваційні ситуації вимагають нових якостей управлінського персоналу, таких як цілеспрямованість, інформаційна відкритість, компетентність та системність мислення, креативність, оперативність. Формування інноваційного персоналу має ґрунтуватись на умінні самостійно генерувати інновації в процесі трудової діяльності, і бути відкритим до всього нового, оцінювати й впливати на зовнішнє середовище, переймати досвід інших підприємств, і на основі всього цього вміти обґрунтувати перспективи розвитку свого підприємства.

До методів навчання персоналу відносять: систему навчання персоналу, ділові ігри, тренінги і семінари, дистанційне навчання. Персонал повинен розвиватись і як працівники, і як особи. Кадровий розвиток повинен стояти на першому місці.

У зв'язку з цим, професійна підготовка персоналу не обмежується сьогодні засвоєнням теоретичних курсів чи закріпленням практичних навичок. Набагато важливішою для майбутнього персоналу є креативна складова навчальних процесів, яка дозволяє формувати інноваційність мислення, залучення до теоретичних узагальнень, дослідницької роботи. Підготовка персоналу повинна орієнтуватись на життєві та трудові цінності.

Організаційна культура мотивує інноваційний стиль думання, наслідком якого буде інноваційний продукт. І від того, наскільки вона є сильною і привабливою для персоналу, настільки вона і сприяє його мотивації. Таким чином, організаційна культура здатна змінити інертне мислення, усуваючи традиційний опір до інновацій та значних системних змін.

Під розвитком персоналу розуміється сукупність заходів, спрямованих на вдосконалення навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації.

За рахунок комплексу усіх перерахованих заходів забезпечується підготовленість персоналу до роботи в нових умовах, освоєння нововведень.