

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

## Ключевые направления организации инновационной активности персонала

Научный руководитель – Черняева Галина Владимировна

*Е Цзунлянь*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

*E-mail: zongliange366@gmail.com*

*Аннотация.* В статье раскрыты ключевые направления управления инновационной активностью персонала в современных организациях.

*Ключевые слова:* инновационная среда, инновационное поведение, инновационная деятельность, инновационная готовность, инновационный образ жизни, инновационное мышление, инновационные действия, инновационная активность.

*Актуальность исследования.* В современных экономических условиях каждый хозяйствующий субъект сталкивается с необходимостью усиления своих конкурентных преимуществ. Добиться этого сегодня можно благодаря внедрению инноваций. При этом важно учитывать, что социальный и экономический прогресс организации зависит не столько от систем управления качеством и организации производства, сколько от творческой активности сотрудников, их стремления к постоянному пополнению знаний и дальнейшему применению их в рабочем процессе. Именно поэтому важно определить ключевые направления и систематически организовывать и стимулировать инновационную активность персонала.

Понятие «инновационная активность» рассматривалось и анализировалось множеством российских учёных: О. Н. Мельниковым, В. Н. Шуваловым, И. В. Барановой, А. А. Трифиловой, и другими. Согласно подходу О. Н. Мельникова и В. Н. Шувалова, «инновационная активность представляет собой созидательную деятельность производителей товара или услуги, выраженную в достижении диктуемых спросом приращений новизны <...> различных показателей, предлагаемых рынку процессов, товаров или услуг, производимых специалистами в конкурентоспособное время <...>» [1]. А, к примеру, И. В. Баранова и М. В. Черепанова определяют инновационную активность как комплексную характеристику интенсивности его инновационной деятельности, основанную на способности к мобилизации инновационного потенциала [3]. Основываясь на данных определениях, можно заключить, что инновационная активность персонала организации характеризуется, прежде всего, его готовностью внедрения инноваций и шире - восприимчивостью ко всему новому. Инновационная активность персонала - это активность сотрудников организации, связанная с разработкой, предложениями и обсуждениями нововведений в их трудовую деятельность.

На основе исследований, которые провёл А. Ю. Прихач, нами были выявлены семь ключевых направлений организации инновационной активности персонала. Все они, в совокупности, влияют на развитие инновационной активности персонала [2]. Так, *инновационный образ жизни*, представляющий собой новый жизненный уклад персонала и организации, создаёт базовые условия, поддерживающие инновационную активность персонала. *Инновационное мышление*, понимаемое как способность личности обладать системным творчеством, которое обеспечивает создание чего-либо нового, генерирует инновации, которые меняют окружающую среду организации. *Инновационные действия, инновационная деятельность и инновационное поведение* складываются на основе инновационному

мышлению и помогает дисциплинировать инновационную активность персонала. *Инновационная готовность* - это способность персонала к позитивно-критическому восприятию новой информации, необходимая для усовершенствования общих и профессиональных знаний сотрудников и выдвижению ими новых конкурентоспособных идей. *Инновационная среда* - это обстановка, окружающая создание, реализацию и диффузию инноваций в организации, она воздействует на мотивы персонала.

*Выводы.* Таким образом, направления организации инновационной активности персонала в современной компании взаимосвязаны между собой и обуславливают создание инноваций в организации, мотивацию персонала к инновациям, повышение инновационной продуктивности и качества работы персонала, способствует формированию стремления персонала к внедрению новшеств.

#### Литература

1. Мельников, О. Н., Шувалов В. Н. Инновационная активность как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Российское предпринимательство. - 2005. - № 9. - С. 100 - 104. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-aktivnost-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya-1/viewer> (дата обращения: 14.01.2022).
2. Прихач, А. Ю. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество [Текст] / А. Ю. Прихач // Управление персоналом. - 2005. - № 1 - 2. - С. 69 - 71.
3. Черепанова, А. В. Управление инновационной деятельностью / А. В. Черепанова. - Курск: Закрытое акционерное общество «Универ», 2020. - 104 с.