Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«Воронежский государственный

технический университет»

Кафедра Управления персоналом

Контрольная работа

по дисциплине

Инновационный менджмент

Тема: «Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента. Кадровый менеджмент в инновационной деятельности»

Вариант 4

 Выполнила: студентка 5 курса ФВЗО

 группы УП-061

 Коркина В.А.

 Шифр 806294

 Проверила: Зенина Г.Д.

 Воронеж 2011

 Замечания руководителя

 Содержание

1 Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента

2 Кадровый менеджмент в инновационной деятельности

3 Список использованной литературы.

1 Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента

Научная деятельность традиционно считается сферой активной государственной политики. Дело в том, что научные идеи не могут быть непосредственно использованы в хозяйственной деятельности, целью которой является прибыль. Поэтому организации и компании весьма сдержанно идут на прямое финансирование исследований, хотя испытывают большую потребность в их результатах. В современных условиях государство во многом берет на себя функцию обеспечения бизнеса одним из важнейших ресурсов инновационного процесса - научными знаниями и идеями.

Государство призвано формировать цели и принципы своей политики и собственные приоритеты в этой области. Целями научной и инновационной политики ведущих стран мира, как правило, являются -увеличение вклада науки и техники в развитие экономики страны; обеспечение прогрессивных преобразований в сфере материального производства; повышение конкурентоспособности национального продукта на мировом рынке; укрепление безопасности и обороноспособности страны; улучшение экологически обстановки; сохранение и развитие сложившихся научных школ.

Государство одновременно определяет цели инновационной политики, разрабатывает ее принципы, на основании которых она будет проводиться в науке и инновационной сфере, а также механизм ее реализации. Эти принципы зависят от сложившейся хозяйственной системы страны, глубины воздействия государственных институтов на экономическую деятельность.

Государственное регулирование экономики и инновационных процессов, как отмечают многие ученые, является одним из главных условий перевода функционирования экономики на рыночные отношения.

Для выхода из кризиса необходимо разработать стратегию сохранения и развития научно-технического и инновационного потенциала страны по следующим направлениям :

- реструктуризация научно-технического потенциала в различных отраслях экономики с учетом концентрации материальных, финансовых и интеллектуальных ресурсов на прорывных направлениях науки и техники,

- создание фонда имущества науки и инноваций за счет объектов науки, являющихся государственной собственностью и не используемых по назначению,

- разработка системы использования лизинга как эффективного рыночного механизма для субъектов инновационной деятельности, разрабатывающих и производящих наукоемкую продукцию с использованием дорогостоящих приборов и оборудования,

- совершенствование механизмов системы привлечения банковского кредита для расширения инновационной деятельности и создания условий для развития рынка капитала,

- разработка и использование системы обязательных отчислений части прибыли от экспорта нефти, нефтепродуктов, газа и минерального сырья для создания фонда инноваций в топливно-энергетический комплекс,

- создание в финансово-промышленных группах наряду с системой консолидации финансовых и производственных потенциалов специальных инновационных центров, координирующих и реализующих инновационные проекты,

- формирование института разработчиков и управляющих инновационными проектами из числа научно-технических работников, ученых и специалистов;

- образование на базе фондов, поддерживающих инновационную деятельность ассоциации фондов с развитым финансовым капиталом для помощи прорывным проектам;

- формирование системы целевого использования средств амортизационного фонда на финансирование мероприятий, связанных с проведением НИОКР, экспериментальных и других видов работ, освоением инноваций, патентованием новых решений, приобретением и освоением отечественных и зарубежных патентных и беспатентных лицензий,

- разработка предложений об изменении налогового законодательства, обеспечивающих значительное повышение инновационной активности.

Государственная научно-техническая политика не может и не должна ограничиваться лишь финансовой поддержкой научно-технических программ и предоставлением различных льгот хозяйствующим субъектам, которые осуществляют инновационную деятельность. Государство обязано выполнять (посредством своих уполномоченных исполнительных органов прежде всего инновационных научно-технических фондов) функции экономической (коммерческой) реализации научно-технических новшеств, выступать основным инвестором интеллектуального капитала, субъектом присвоения экономических эффектов НТП.

2 Кадровый менеджмент в инновационной деятельности

В настоящее время очень популярной стала тема инновационного развития предприятий. Именно на этом пути видится перспектива возрождения экономики России. Однако, по оценкам специалистов, инновационный потенциал конкретных предприятий востребован сегодня лишь на 7-10%. Это относится как к инновациям в производстве, так и к нововведениям в кадровой сфере. Однако все современные экономические теории указывают на то, что инновации являются источником развития организации лишь при условии активного и эффективного их использования, а также создания благоприятной среды для их инициирования. Зачастую инновационный потенциал предприятия может не использоваться, а разработанные проекты нововведений – не внедряться из-за внутреннего сопротивления отдельных работников и всего персонала, возникающего по различным причинам. Это большая проблема, поскольку такое сопротивление может стать причиной стагнации, застоя организации, что в свою очередь приведет к поражению фирмы в конкурентной борьбе и распаду.

Применительно к кадровой работе инновации – это управленческие нововведения, под которыми понимается любая целевая деятельность, организационное решение, система, процедура или метод управления кадровой работой, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации, направленные на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития организации в условиях конкуренции. Кадровая инноватика, как правило, предполагает два взаимосвязанных начала или блока:

* с одной стороны – ввод в кадровую систему новых элементов, форм и методов,

с другой стороны – вывод из кадровой системы устаревших элементов, форм и методов.

Управление нововведениями в кадровой работе – это целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе нововведений в соответствии с перспективными и текущими целями развития организации. Эта деятельность базируется на использовании теоретических основ, принципов и методов инновационного менеджмента и должна обеспечить адаптацию персонала к изменениям во внутренней и внешней среде с целью повышения конкурентоспособности организации.

Управление нововведениями в кадровой работе позволяет решать более эффективно следующие задачи по управлению персоналом:

- выработка стратегической инновационной концепции управления персоналом в соответствии с долгосрочными целями развития организации;

- определение направлений развития кадровой работы и формирование инновационных проектов и программ нововведений в кадровой работе;

- организация разработки, внедрения и сопровождения нововведений в кадровой работе;

- подбор, расстановка, адаптация, использование и развитие персонала в соответствии с программой реализации нововведений в кадровой работе;

- создание и улучшение условий для новаторской деятельности.

Под кадровыми инновациями понимают управленческие нововведения, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации, направленные на повышение уровня и способности кадров выполнять свои профессиональные функции. Помимо новизны и первичности использования инновация обладает такими характеристиками как конкретная хозяйственная и/или социальная выгода для организации, необходимость творческого подхода и рискованность, поскольку она не может создаваться в ходе рутинных процессов.

Существует много видов кадровых инноваций, выделяемых по различным критериям, однако для успешного воплощения их в жизнь необходимо организовать правильный процесс управления нововведениями, предполагающий обеспечение эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы в соответствии с перспективными и текущими развития организации. Процесс управления кадровыми инновациями включает ряд этапов, а именно: определение потребности в нововведениях; сбор информации о нововведениях; предварительный их отбор с помощью определенных критериев; принятие решения о внедрении нововведений и непосредственно внедрение, использование и сопровождение нововведений. Все эти этапы, причем в большей степени последний, могут сопровождаться инновационным конфликтом, так как и отдельные работники, и коллектив в целом могут сопротивляться нововведениям в кадровой работе.

Поскольку любая фирма является сложной системой, можно выделить много факторов, препятствующих новаторству или стимулирующих его. Одним из главных является такой показатель, как восприимчивость организации к изменениям, в свою очередь зависящий от многих переменных, однако очевидно, что сила сопротивления нововведениям обратно пропорциональна величине этого показателя. Что касается непосредственно причин, вызывающих внутри организации сопротивление кадровым инновациям, то можно разделить их на три группы.

Первая группа причин обозначена как неудовлетворительная работа отдела кадров, что вызывает естественное недоверие к проводимым ею нововведениям. Вторая группа причин включает внутренние установки непосредственно персонала компании. К ним можно отнести ожидание в результате изменений потери чего-то ценного (денег, статуса), низкая степень доверия к любым действиям руководства, различная оценка ситуации сотрудниками по сравнению с руководством, изначальная низкая терпимость отдельных работников к изменению (консерватизм), равнодушное отношение к целям организации и ее развитию. Третья группа причин связана с особенностями топ-менеджмента организации. Сюда относятся «табу» на инновации, заложенные руководством в корпоративной культуре и философии предприятия, отсутствие диалога между топ-менеджерами, отсутствие лидера, способного хорошо организовать внедрение инноваций и коммуникации между участниками инновационного процесса, либо, при его наличии, отсутствие у него необходимых полномочий, не предоставленных ему консервативным руководством компании.

Для преодоления сопротивления изменению менеджер может применять различные методы. Один из наиболее естественных – предоставление информации о предстоящих изменениях. Можно вовлекать сотрудников в проектирование и осуществление инновации, оказать им помощь и поддержку, необходимую в изменяющихся условиях. Для достижения компромиссов целесообразно проводить переговоры с отдельными сотрудниками и их группами. Главный же метод, по мнению отдельных исследователей, заключается в создании особой инновационной атмосферы в компании. При всем необходимо помнить о том, что наибольший эффект приносит только совместное использование нескольких подходящих методов.

3 Список использованной литературы

1. Вишнякова М. Из обоза – в авангард // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – №7. – С. 5-8
2. Инновационный менеджмент: Учеб. Пособие/ Под ред. В.М. Аньшина, А.А. Дагаева. – М.: Дело, 2003. – 528 с.
3. Милов Г. Знают, но молчат, или Почему большинство новых начинаний обречено на провал // Работа с персоналом. – 2007. – №5. – С. 11-15
4. Радько С.Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии / С.Г. Радько, А.И. Афанасьева // Справочник кадровика. – 2003. – №2. – С. 20-31
5. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация: часть вторая // Служба управления персоналом. – 2004. – №2. – С. 2-10

6. Научно-техническая политика России с 1996 года по 2010 год - материалы интернет версии журнала «Отечественные записки».