

System for human resources support of innovation projects

Ozarko Ekaterina, Director of Scientific & Research Institute for Infocommunications
ONAT n. a. A.S. Popov

Yuriy Opotyak, Senior Researcher of Research Centre of telecommunication systems and
networks ONAT n. a. A.S. Popov

Система обеспечения людскими ресурсами инновационных проектов

Екатерина Озарко, директор НИИ инфокоммуникаций
ОНАС им. А.С.Попова

Юрий Опотьяк, с.н.с. НИЦ телекоммуникационных систем и сетей связи
ОНАС им. А.С.Попова

Ukraine is facing an important task for the introduction of digital broadcasting technologies. Specific groups of people will deal with them. As a rule, there are certain relationships in every team that impose their imprint on the outcome. Recording and tracking of these relationships are extremely important.

One day, Henry Ford was asked: "What is most valuable in your company?". He answered without hesitation: "Staff. If I lose today my millions, then tomorrow I'll make them again with my people." That is so short and concise, Henry Ford gave an estimation of what staff means to any company.

A staff is a team that is formed for days, months, years, and this is a set of professional, business and personal qualities of its participants.

Team building is a strategic objective, which largely determines the outcome.

"The human factor is one of the most important, both in terms of achievements in the development of production and its decline, making accidents and even disasters" [1].

Analysis of the literature [2] showed that the researchers identify many types of teams (management, design, business, training, trust, self-controlled...), as well as the criteria for them (aim, content, duration of joint work ...).

In this case, the state of the team, as noted by the author, depending on the role structure of the team.

Search for candidates is a responsible process that directly affects the structure of the team, it is necessary not just to pick up

personal, but also to ensure its optimal form, its unified communications space.

Перед Украиной стоит важное задание по внедрению технологий цифрового вещания. Заниматься им будут конкретные коллективы людей. Как правило, в каждом коллективе существуют определенные взаимоотношения, налагающие свой отпечаток на конечный результат. Учет и отслеживание этих взаимоотношений чрезвычайно важны.

Однажды у Генри Форда спросили: "Что самое ценное в вашей компании?". Он не задумываясь, ответил: "Персонал. Если сегодня я потеряю свои миллионы, то завтра я снова их заработаю со своими людьми". Вот так коротко и лаконично, Генри Форд дал оценку тому, что значит персонал в любой компании.

А персонал – это команда, которая формируется днями, месяцами, годами; это – совокупность профессиональных, деловых и личностных качеств ее участников.

Формирование команды – является стратегической задачей, которая в значительной степени определит конечный результат.

«Человеческий фактор является определяющим, как с точки зрения достижения в развитии производства, так и его упадка, совершения аварий и даже катастроф» [1].

Анализ литературы [2] показал, что исследователи выделяют множество видов команд (управленческие; проектные; деловые; тренинговые; целевые; самоуправляемые...), а также, критериев к ним (цель, состав,

продолжительность совместной работы...).

The provision of appropriate incentives for each participant, taking into account the personal qualities and aspirations plays not less important role.

"The objectives of personal policy is the correct motivation of staff for the effective use of skills, knowledge and skills for rapid deployment and use of new technologies" [3].

Motivation program is a system of activities carried out within a certain period of time, aiming at the promotion of certain participants in the project to a specific behavior. Incentive programs in the project are under the control of the project and personnel manager with the participation of other key project participants and company employees.

Obviously, for employees at various levels should be developed various incentive programs, as they may be completely different system of incentives and preferences.

At different stages of the project it is appropriate to use different incentive programs.

Attitudes and motivational preferences vary over time, so for the harmonization of relations in a team of optimization it is desirable to monitor constantly their changes.

"The innovation process involves four steps: work on the development of innovations and their embodiment in objects and instruments of labor, development of techniques, methods of work in innovation, development of these techniques and working methods, i.e. creating of a system of knowledge and skills, the formation of functional relationships between individuals, including professional role, social and psychological aspects "[4].

"The effectiveness of the implementation of human resource policies can be evaluated on the following indicators: improving productivity, reducing violations, absenteeism and grievances, turnover, labor disputes and industrial accidents, increased job satisfaction" [5].

При этом, состояние команды, как отмечают автора, зависит от ролевой структуры команды.

Поиск кандидатов – это ответственный процесс, который напрямую влияет на структуру создаваемой команды; необходимо не просто подобрать персонал, но и обеспечить его оптимальное формирование, его единое коммуникационное пространство.

Не менее важную, существенную роль играет также и обеспечение соответствующей мотивации для каждого участника с учетом личностных качеств и стремлений.

«Задачи кадровой политики состоят в правильной мотивации работы персонала для эффективного использования способностей, знаний и умений для быстрого внедрение и использование новых технологий» [3].

Программа мотивации – система мероприятий, выполняемых в течение определенного промежутка времени, направленная на стимулирование определенных участников проекта к определенному поведению. Программы мотивации в проекте создаются под руководством управляющего проекта и менеджера по персоналу с участием других ключевых участников проекта и сотрудников компании.

Очевидно, что для сотрудников разного уровня должны быть разработаны разные мотивационные программы, так как у них могут быть абсолютно разные стимулы и система предпочтений.

На разных этапах проекта целесообразно использовать разные программы мотивации.

Личностные установки и мотивационные предпочтения могут меняться со временем, поэтому для гармонизации отношений в команде их оптимизации желательно постоянно отслеживать их изменения.

«Инновационный процесс включает четыре этапа: деятельность по разработке нововведений и воплощение их в объекты и средства труда; разработку приемов, способов работы в условиях нововведений; освоения этих приемов труда и способов, т.е. формирование системы знаний, умений и навыков; формирование функциональных

отношений между людьми, включающих профессионально-ролевые и социально-психологические аспекты» [4].

The program's creative implementation of the "Stimulus", developed by Scientific - Research Institute for Infocommunications O.S. Popov ONAT, allows for the rapid diagnosis of personality characteristics of individual team members, track the possible relationships in a team, to optimize the placement and shape motivational program based on survey results and the preferences of individual team members. Consequently, the efficiency can be achieved. The program was tested in the O.S. Popov Odessa National Academy of Telecommunications, Broadcasting, radio and television Production Association "Aztelecom" subsidiary "Sinergiya» (Synergia SE), etc.

«Эффективность от реализации кадровой политики можно оценить по следующим показателями: повышение производительности труда, сокращение нарушений, прогулов и жалоб, текучести кадров, трудовых конфликтов и производственного травматизма, повышение удовлетворенности трудом» [5].

Программа творческой реализации «Стимул», разработанная научно – исследовательским институтом инфокоммуникаций ОНАС им. А. С. Попова, позволяет оперативно проводить диагностику личностных характеристик отдельных членов команды, отслеживать возможные взаимоотношения в команде, оптимизировать расстановку кадров и формировать мотивационные программы с учетом результатов анкетирования и предпочтений отдельных членов команды. Следовательно, эффективность достигается. Программа апробирована в Одесской национальной академии связи им. А. С. Попова; Концерне радиовещания, радиосвязи и телевидения; Производственном объединении «Азтелеком», Дочернем Предприятии «Синэргия» (Synergia SE) и др.