

II Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція "ПРИРОДНИЧІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ"

УДК 621.326

Валяшек О. -ст. гр. БМсп-31

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ НОВАЧКАМИ**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Зяйлик М.Ф.

У будь-якій компанії існують свої правила гри — явні або негласні принципи, по яких вона функціонує. Так вже склалося, що встановлюють їх старожили, а новачкам доводиться їх дотримувати, не ставлячи при цьому зайвих питань. Укоріняється, правила можуть стати догмою, через що компанія втрачає гнучкість і старіє. Як вирішити цю проблему і повернути компанії молодість?

Головну роль в цьому процесі грають старожили — саме вони повинні допомагати новачкам адаптуватися. Цілком природно, що нові співробітники переймають від своїх досвідчених колег не лише методи виконання професійних обов'язків, але і образ мислення, властивий даній корпоративній культурі. Завдяки цьому компанія працює як добре відлагоджений механізм, проте з часом правила і процеси стають застарілими, а разом з ними старіє і організація, несучи втрати в ефективності і прибутку.

Перший крок до використання «свіжій крові» на благо компанії — наймати співробітників, які люблять кидати виклик всьому сталому і не схильні робити щось лише тому, що так прийнято. Але керівник, що прийняв рішення найняти «непокірних» співробітників, повинен навчитися відрізняти кандидатів, які люблять конструктивно заперечувати і сперечатися і будуть корисні компанії, від просто проблемних людей. Для цього ще на етапі співбесіди потрібно запитувати кандидата, як би він поступав в різних критичних ситуаціях. Відповіді допоможуть скласти уявлення про те, чи налагоджена людина на конструктивну співпрацю або йому просто подобається вказувати людям на їх недоліки. Керівникові, який бере на роботу таких «зухвалих» новачків, потрібно вирішити, які саме повноваження їм надати. Є декілька варіантів:

- дати новачкам можливість виконувати свою роботу, ігноруючи думки і поради старожилів;
- радити старожилам, як їм виконувати свою роботу по-новому, допомагати їм;
- заставляти старожилів використовувати нові підходи до виконання завдань або навіть звільняти їх в разі непокори.

Який з цих варіантів вибрати — залежить від посади, на яку претендує новачок, а також від ситуації в колективі. Багато компаній приймають рішення про найм нестандартно мислячих новачків в періоди кризи, і частенько цей крок себе виправдовує.

Отже, для більшості організацій набагато зручніше використовувати для нових співробітників, найнятих на постійну роботу. Адже вони можуть генерувати ідеї і доносити їх до старожилів, але і стежити за реалізацією своїх планів. Зрозуміло, керівник підтримуватиме новачків і наділятиме їх необхідними повноваженнями.

Прийом на роботу «непокірних» співробітників і навпаки можуть стати для компанії методами підтримки. Керівник повинен трохи змінити характер стосунків між менеджерами і їх підлеглими. А саме — надати співробітникам більше простору і свободу, причому не лише для генерування ідей, але і для їх реалізації.