

УДК 330.341.1

РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Козлова Інна Миколаївна, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — розглянуто питання впровадження інновацій у систему управління персоналом; проаналізовано основні показники інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств.

Ключові слова — інновації, інноваційна діяльність, персонал, підприємство, управлінська діяльність.

Сучасний розвиток економіки України супроводжується формуванням моделі ефективною інтеграції вітчизняної економіки до світогосподарських процесів, адаптації вітчизняних суб'єктів господарювання до постійно мінливих умов розвитку міжнародного середовища.

Для забезпечення ефективного функціонування та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання та з урахуванням того, що персонал є стратегічним ресурсом підприємства, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним, виникає необхідність впровадження інновацій у систему управління персоналом, розробка рішень, спрямованих на підвищення ефективності реалізації нових аспектів діяльності працівників, мотивування до пошуку нестандартних підходів до вирішення проблем тощо.

Питання підвищення ефективності управління персоналом, інноваційних процесів, сутності управлінських інновацій досліджуються в працях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених: П. Друкера, Г. Плешу, Ю. Бажала, І.Федулової, Г. Хеймела, Н. Чухрай, Г. Щокіна, Г. Назарової, Н. Гавкалової, Л. Балабанової, В. Данюка, С. Ілляшенка та ін.

Дослідження освітнього рівня трудового потенціалу України свідчать про те, що він є достатньо високим, але не відповідає сучасним вимогам інноваційної економіки. Експерти дають низьку оцінку кадровій складовій інноваційної діяльності, звертають увагу на низькі рівні підготовленості кадрів, їхньої зацікавленості в інноваційному розвитку підприємств та інноваційного менеджменту [1]. Особливо це стосується управлінських, інженерно-технічних кадрів і висококваліфікованих робітників. Це свідчить про те, що сьогодні інноваційна діяльність у країні ще недостатньо забезпечена кадрами інноваційного типу.

Слід зазначити, промисловість є однією з провідних галузей економіки, яка утворює фундамент науково-технічної трансформації, економічного зростання і соціального прогресу суспільства. Водночас вона є локомотивом інноваційного розвитку всієї національної економіки, адже тут створюються матеріально-технічні засоби інноваційної діяльності, освоюються новітні технології та випуск інноваційної продукції. Тому проаналізуємо основні показники інноваційної діяльності промислових підприємств України за останні роки (табл. 1).

Дані табл.1 свідчать про те, що за період 2010-2018 рр. більш ніж на 45 % скоротилася частка промислових підприємств, які впроваджували інновації. Стосовно впровадження прогресивних технологій слід зазначити, що за останній період (2015-2018 рр.) спостерігалось значне прискорення цього процесу. У порівнянні із 2010 р. була досягнута значна позитивна динаміка залучення на виробництво прогресивних технологій.

У 2018 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 777 підприємств, або 16,4% обстежених промислових.

Таблиця 1
Основні показники інноваційної діяльності промислових підприємств [1]

	2010 р.	2015 р.	2017 р.	2018 р.
Кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю	1462	824	759	777
Обсяг реалізованої інноваційної продукції (товарів, послуг), млн. грн.	33697,6	23050,1	17714,2	24861,1
Кількість упроваджених у виробництво нових технологічних процесів Усього, одиниць	2043	1217	1831	2002
Витрати на інновації за напрямками інноваційної діяльності Усього, млн. грн.	8045,5	13813,7	9117,5	12180,1
у тому числі витрачали кошти на:				
внутрішні НДР	818,5	1834,1	1941,3	2706,2
зовнішні НДР	177,9	205,4	228,5	502,6
придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	5051,7	11141,3	5898,8	8291,3
придбання інших зовнішніх знань	141,6	84,9	21,8	46,1
інше	1855,8	548,0	1027,1	633,9

Серед регіонів вищою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була, як і в 2017 році, в Харківській, Тернопільській, Миколаївській, Черкаській, Кіровоградській, Івано-Франківській, Сумській, Запорізькій областях та м. Києві.

У 2018 році на інновації підприємства витратили 12,2 млрд. грн (що на 34% більше, ніж у попередньому році), у тому числі на

придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 8,3 млрд. грн, на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки – 3,2 млрд. грн, на придбання існуючих знань від інших підприємств або організацій – 0,046 млрд. грн та на інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій (інші витрати), – 0,63 млрд. грн.

Сучасна інноваційна діяльність, що здійснюється у всіх галузях національної економіки та сферах життя суспільства, характеризується динамізмом, високими темпами морального старіння отриманих результатів, а також неперервною появою та реалізацією нових думок та ідей. Інновації визначають основні показники виробничо-господарської діяльності підприємства, напрямом змін на довгостроковий період, забезпечують конкурентоспроможність підприємства в майбутньому. Варто також зауважити, що потреба у впровадженні інновацій у вітчизняних підприємств виникає під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. До зовнішніх прийнято зараховувати такі: конкурентну боротьбу, завдання завоювання нових ринків, швидку зміну політичної та демографічної ситуації та правового поля; до внутрішніх – несприятливі умови праці всередині підприємства, зростання виробничих затрат; несприятливий психологічний клімат в організації. Врахування зазначених факторів є поштовхом до неперервних динамічних змін [6]. Це призводить до створення та розвитку підприємств інноваційного типу, що базуються на такій системі управління персоналом, яка побудована на інноваційних засадах, оскільки саме працівники є носіями інноваційної складової та генераторами нових ідей.

Узагальнення досліджень [1-4; 6] дозволяє стверджувати, що реалізація інноваційних процесів у сфері управління персоналом пов'язана з такими основними завданнями: 1) підвищення продуктивності діяльності; 2) впровадження у практику зовнішнього підбору кандидатів сучасних технологій, використання яких дає змогу підприємствам знайти та найняти на роботу

компетентних та досвідчених фахівців нового типу, які мають багатий досвід роботи, високу кваліфікацію та репутацію (скринінг, рекрутинг і хедхантинг, прямий пошук, «плетіння мереж» тощо); 3) формування системи безперервного навчання при створенні умов для повного розкриття потенціалу співробітника; 4) поліпшення робочих взаємин і створення творчого середовища; 5) поліпшення якості трудового життя; 6) розробка та впровадження відповідного механізму мотивації, що поєднує методи та інструменти мотиваційного впливу на персонал з метою активізації творчого підходу при реалізації трудових функцій; 7) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей; 8) підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень; 9) залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу; 10) забезпечення балансу інтересів підприємства та співробітника; 11) розробка дієвих механізмів управління інноваційними конфліктами; 12) формування підприємницької корпоративної культури, сприятливої для інновацій.

Підсумовуючи вищезазначене слід відмітити, що інноваційна діяльність залежить від багатьох чинників: науково-технічного прогресу, ринкової конкуренції, обсягів інвестицій, інтелектуально-інноваційного потенціалу підприємств, організаційних, інституціональних та соціальних чинників. Все це необхідно враховувати при розробці і впровадженні інновацій у систему управління персоналом підприємства. Загалом реалізація

інноваційних процесів в управлінській діяльності підприємства, пріоритетність питань якості послуг змінюють вимоги до працівника, підвищують значущість творчого ставлення до праці, високого професіоналізму та креативності.

Список використаної літератури

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 42–47.
2. Болотіна Є. В. Інноваційні підходи до управління персоналом машинобудівних підприємств / Є. В. Болотіна, О. О. Волошина, О. В. Шубна // Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. – К.: ІЕП НАНУ, 2016. – С. 119–128.
3. Денисенко М. П. Підвищення індексу людського капіталу - важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств / М. П. Денисенко, О. Ю. Будякова // Економіка та держава. – 2019. – № 4. – С. 11-17.
4. Лизунова О. М. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства / О. М. Лизунова, Я. Г. Іщенко, Г. В. Кондрашова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/62.pdf.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Продан І. О. Інноваційний розвиток в системі управління персоналом підприємства [Текст]: дис. . канд. екон. наук : 08.00.04 / Продан І. О. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 190 с.

Автор

Козлова Інна Миколаївна, викладач кафедри менеджменту, логістики та економіки ХНЕУ ім. С. Кузнеця (innes727@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 15 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.