

РОЛЬ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Циганок І. І., здобувач 2 рівня вищої освіти 2 року навчання,
ekon@uira.edu.ua*

*Науковий керівник: Кононенко Я. В., к. е. н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

Економічна криза та зростання кількості конкурентів вимагають від вітчизняних підприємств комплексного підходу щодо формування конкурентних переваг та підвищення ефективності. Нові виклики, зміни в техніці та технологіях, зростаючі потреби споживачів вимагають від сучасних менеджерів нових знань та навичок, які б відповідали вимогам часу. Вдосконалення діяльності підприємств не може відбуватися без впровадження інноваційних технологій. В умовах постійного розширення ринку та збільшення конкуренції між його учасниками перед управлінцями постає завдання знаходження інноваційних методів управління підприємством та управління персоналом, зокрема.

Поняття «інновація» інтерпретується як ефективне впровадження науково-технічного прогресу, винахід нових послуг і технологій. Сьогодні дефініція «інновація» почала активно використовуватися в економіці нашої країни як самостійний термін, так і для позначення певного ряду схожих понять: «інноваційні технології», «інноваційна діяльність», «інноваційний процес» і т. д. [1].

У стандартах «Керівництва Осло» виокремлюють чотири типи інновацій, які охоплюють діапазон змін, властивий діяльності підприємства: продуктові, процесні, організаційні та маркетингові. Продуктова інновація включає впровадження нових або вдосконалених продуктів у розрізі їх якостей або способів використання. Процесною інновацією є освоєння нового або значно вдосконаленого способу виробництва або доставки продукту. Маркетингова інновація означає впровадження нового методу маркетингу, включаючи значні зміни в дизайні чи упаковці продукту, його складуванні, просуванні на ринок або у призначенні ціни продажу. Організаційна інновація передбачає впровадження нового організаційного методу в діловій практиці фірми, в організації робочих місць або зовнішніх зв'язках [2].

Також, оскільки глобальна економіка стає все більш нестабільною, на рівні підприємств зростає значимість формування конкурентних переваг на основі інновацій, а це фактично вимагає

застосування нових, інноваційних методів управління персоналом. Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства. Серед традиційних методів управління персоналом можна виділити такі основні групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Вони продовжують використовуватись на практиці та формують основу відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Але в сучасному інноваційному світі ці методи вже не є такими дієвими, як раніше. Вчені доводять, що у сучасних умовах основою забезпечення продуктивності праці (у багатомірному значенні) є система управління, однак лише за рахунок перетворення її на цілісну та збалансовану систему управління людськими ресурсами (HRM), спрямовану на вдосконалення організаційного клімату та формування організаційної культури, на узгодження корпоративних цінностей та суспільних цінностей. І лише за рахунок унікального поєднання вказаних складових для кожної організації може відбуватись формування конкурентних переваг підприємства, які будуть складними для розуміння іншими конкурентами [3].

Радикальні інновації мають здійснюватись на основі процесного підходу, за допомогою таких методів, як бенчмаркетинг, реінжиніринг, аналіз витрат, створення нових процесів тощо. У числі перспективних радикальних інноваційних розробок у раніше окреслених блоках системи управління трудовим потенціалом, можна назвати наступні проекти:

- **«Корпоративний університет»** – це продумана система навчання персоналу суб'єкта господарювання, в межах якої для досягнення цілей підприємства використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти. Крім безпосереднього навчання співробітників в числі основних завдань корпоративного університету – узагальнення досвіду та знань, накопичених компанією;

- **«Кар'єрний портал»** – Інтернет-ресурс, який представляє собою професійне співтовариство, інтегроване з соціальними мережами. Будь-який користувач, який опинився в соціальних мережах, може спробувати себе у веб-тестах і веб-іграх, розміщених на ресурсі, і стати потенційним кандидатом на перспективні позиції на підприємстві. Для різних категорій користувачів можуть бути створені блоги, інформаційні розділи, спільноти;

- «**Віртуальна школа**» – внутрішній портал на підприємстві, завдяки якому будьякий співробітник зможе в режимі онлайн домовитись щодо лекцій фахівців у сфері свого дослідження, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь в дистанційних ділових іграх тощо;

- «**Соціальна карта співробітника**» – програма немонетарній мотивації співробітників, в межах якої у кожного співробітника формується віртуальний рахунок в соціальному бюджеті підприємства, для нього виділяється певний норматив коштів, величина яких залежить від категорії посади співробітника та його досягнень в цілому. Впродовж року співробітник може вибирати найбільш актуальні для нього пільги з урахуванням заздалегідь встановленої диференціації їх вартості тощо. Дуже важливо, щоб керівництво компанії розуміло, що мета подібних проектів – використання не самих новацій, а інноваційної поведінки працівників – через його організацію, належне стимулювання, використання передового досвіду зарубіжних компаній в даній сфері для того, щоб у цілому була сформована особлива форма організації сфери інноваційної культури [1; 4].

Таким чином, можна стверджувати, що інновації стимулюють підвищення конкурентоспроможності підприємства, дозволяють отримати додаткові прибутки. Тому, інновації слід розглядати виключно як невід'ємну частину конкурентного ринку, який обов'язково передбачає наявність системного взаємозв'язку між персоналом, інноваціями, підприємствами і конкуренцією взагалі.

Література.

1. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Інноваційне управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. URL: [file:///D:/Downloads/130916-280729-1-SM%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/130916-280729-1-SM%20(1).pdf).

2. Керівництво Осло. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Керівництво_Осло.

3. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16_1_2017ua/31.pdf.

4. Ткаченко А. М., Силенко С. А. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. URL: http://eir.zp.edu.ua/bitstream/123456789/4799/1/Silenko_Innovative.pdf.