

УДК 351.82: 330.341.1

Александрович Г.Р. – аспірантка Навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України. М. Харків, вул. Лермонтовська, 28.

Alexandrovich A.R. – researcher of Training Research and Production Center of the National University of Civil Protection of Ukraine, Lermontovska str, 28.

Основні підходи управління персоналом в умовах інноваційної діяльності

The main approaches of personnel management in the conditions of innovation

У статті висвітлено основні аспекти управління персоналом, на етапі оновлення економіки. На перше місце винесено накопичений світовий і національний досвід, розглянутий в стислому вигляді в рамках уявлення еволюційно-історичних періодів розвитку науки про персонал. Вивчення якісної трансформації професійних характеристик персоналу й розгляд сучасного етапу розвитку теорії та практики управління персоналом, а також зв'язку його з новими технологічними укладами, дозволили виявити потрібні напрямки в системі освіти й професійної підготовки сучасних працівників.

Ключові слова: управління персоналом, інноваційна діяльність, система освіти, професійна підготовка.

In this article, attention is paid to the main aspects of personnel management at the stage of economic renewal. The first place is taken by the accumulated world and national experience, considered in a condensed form as part of the presentation of the evolutionary-historical periods of the development of personnel science. The study of the qualitative transformation of the professional characteristics of the personnel and the consideration of the current stage in the development of the theory and practice of personnel management, as well as its connection with new technological structures, made it possible to identify the necessary areas in the education and training of modern employees.

Keywords: personnel management, innovative activity, education system, professional training.

Постановка проблеми В умовах трансформації економічних, політичних, соціально-трудо­вих процесів ефективного управління працівниками передбачає наявність справедливої, про­зорої системи оплати праці, конкурентного компенсаційного пакету, гідних умов праці. Тільки в цьому випадку роботодавець може розраховувати на якісну роботу свого персоналу і високу результативність праці. Проблемам формування та використання персоналу, його оплати і стимулювання праці, розвитку і навчання, вчені і практики приділяється дуже значна увага, проте, питання, що стосуються впровадження інновацій в управлінні персоналом на конкретному підприємстві є дуже актуальними, а їх розгляд є доцільним і своєчасним. Коріння управління персоналом йдуть глибоко в історію людського суспільства. Ще перші представники людства, об'єднані в родові громади, щодня вирішували проблеми використання власних, дуже обмежених фізичних та інтелектуальних ресурсів, стикалися з питаннями поділу праці, трудової мотивації і дисципліни. У ХХ столітті діяльність з управління персоналом придбала новий статус всередині організації, з'явилися такі напрямки діяльності, як планування і розвиток кар'єри, внутрішньо організаційна комунікація, збільшення праці, залучення робітників до участі в управлінні. Управління персоналом перетворилося на таку ж важливу організаційну функцію, як управління фінансами або технологічним розвитком, а їх керівники стали повноправними членами вищого керівництва більшості сучасних компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій міжнародний Досвід та проблеми управління персоналом на етапі оновлення економіки, та в умовах інноваційної діяльності пов'язано з урахуванням цього досвіду у формуванні політики впровадження інноваційного розвитку. У вітчизняній літературі концептуальні

питання інноваційного розвитку й удосконалювання форм, методів і механізмів державного регулювання досліджені в роботах таких учених як [1; 3; 4; 5]

Метою статті є дослідити основні підходи управління персоналом на етапі оновлення економіку в умовах інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу В умовах трансформації української економіки, що продовжує суспільні перетворення на тлі обмеженості трудових ресурсів, вразливості екосистеми та інших особливостей (глобалізація економіки, формування багатопольярного світового порядку, взаємопроникнення культур і зміни в духовно-моральній орієнтації населення), підвищується значимість факторів і резервів подальшого розвитку держави. Ключовим серед комплексу чинників є, безумовно, людський фактор. Сучасний працівник кардинальним чином відрізняється від свого колеги в дориночній економіці: багато професій простої фізичного праці скасовані, а їх місця зайняли професії інтелектуального, творчого характеру з об'єднанням властивостей і рис багатьох з існуючих раніше професій і спеціалізацій.

Знання перетворюються в найважливіший фактор виробництва поряд з природними ресурсами, працею і капіталом, формується ринок знань, а інновації стають основним джерелом економічного зростання й конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів різних рівнів і організаційно-правових форм. Роль знань в сучасній економіці, досить наочно продемонстрували дослідження, проведені в високорозвинених країнах ЄС, які показали, що підприємства, які визнають інтелектуальний капітал за основу стратегічного розвитку, отримують в середньому не менше 61% прибутку від основної діяльності. Знання, інформація виступають невичерпним ресурсом, активно формує ВВП будь-якої країни. Сьогодні при працевлаштуванні на вакантне робоче місце все частіше кандидати стикаються з новими методами і формами оцінки їх професійних, ділових і особистісних характеристик. В умовах конкуренції на ринку праці цей перелік різноманітний і величезний. Якщо згадати витoki управління персоналом, то вони нерозривно пов'язані з розвитком економіки і сягають у глибину віків. Ще в древньому Єгипті

державу очолював фараон, що мав гарне «професійно-управлінську освіту». При дворі фараона існували школи підготовки чиновників. Молоді люди, які готували себе до управлінської кар'єри, практикувалися в переписуванні ділових паперів і написанні творів. Майбутні чиновники повинні були досконало знати придворний і службовий ритуал: кого й як вітати, в якому тоні розмовляти з особами різного рангу, від кого і через кого приймати письмові доповіді. Багато часу приділялося риториці, написання гімнів, читання «настанов», «повчань» і трактатів. У школах підготовки чиновників обговорювалися також проблеми благоустрою держави й суспільства, економного ведення господарства, справедливого ставлення до нижчих класів, запобігання невдоволення й зняття соціальної напруги. У трактатах «Артхашастра» були наведені критерії, що висуваються до кандидатів на ту чи іншу посаду, так людина з місцевих мешканців, розвинена, легко керована, майстерна в ремеслах, прозора, розумна, з хорошою пам'яттю, спритна, красномовна, самовпевнена, майстерна в відповідях, обдарована заповзятливістю й хоробрістю, витривала, чесна, дружньо налаштована, доброзичлива, сильна, здорова, стійка, що не вперта і не легковажна, з приємним зверненням, що не свариться - це досконалий міністр. Позбавлені чверті й половини цих достоїнств - це середній і поганий міністри [10].

Сьогодні впровадження інновацій в діяльність підприємств, розвиток ринкових відносин обумовлює зміна змісту й характеру роботи співробітників і як наслідок зміни переліку професійнокваліфікаційних вимог до працівників. Розвиток нових технологій і їх впровадження у виробничі процеси обумовлюють ліквідацію вузької спеціалізації багатьох професій, вимагають збільшення чисельності працівників вищої кваліфікації. Поряд з цим, зростає роль спеціальних знань і умінь, зменшується питома вага операцій, що вимагають важкої фізичної і некваліфікованої праці, підвищується значення творчого підходу до роботи, креативності, самостійності в прийнятті управлінських рішень, ініціативності.

Світ навколо нас змінюється, змінюються умови нашого буття й існування, дуже важливо керівникам організацій усвідомлювати й на ділі підтверджувати значущість і цінність у організації кожного працівника, а працівникам, в свою чергу, вміти бути вдячними й підтверджувати свої професіоналізм і готовність підвищувати ефективність своєї праці. Тут доречно згадати систему «довічного найму» і «мотиваційну драбинку Маккінси», згідно з якими, система довічного найму забезпечує впевненість і гарантію зайнятості на найближче майбутнє, а в процесі реалізації мотиваційної драбинки досягається ідентифікація працівника з організацією та усвідомлення успіху трудової діяльності, тобто кожен усвідомлює свою значимість і неможливість розвитку організації без його особистої участі та вкладу. Якщо у високорозвинених державах з ринковою економікою такий підхід реалізується, в останні два століття, то для умов сучасної України ця практика стала новиною кінця ХХ століття. Пройшовши два етапи кардинальних змін в соціально-економічній концепції розвитку, економіка України за останні півтора століття пройшла шлях від кріпацтва, через індустріалізацію до роздержавлення й демократизацію трудових відносин, що позначилось на процесі і результатах формування й використання людського капіталу. Несучи відбитки кріпосного способу життя з другої половини ХІХ століття, економіка України, проте, до 1913 року забезпечила високий рівень виробництва, готовність до розвитку індустрії, а Перша світова та Друга світова війни виявились каталізатором подальшої 70-ти річної індустріалізації економіки й досягнення передових позицій у світі за цілою низкою показників.

До теперішнього часу не вироблені дієві механізми балансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, скорочення масштабів тіньового ринку праці, у тому числі з використанням іноземної робочої сили. Роботодавці при здійсненні своєї діяльності прагнуть до скорочення витрат виробництва, включаючи витрати на оплату праці та на відрахування в державні позабюджетні фонди. Відшкодовуючи працюючим витрати праці роботодавці прагнуть звужити рамки такого відшкодування тільки рамками відшкодування

безпосередніх трудовитрат працюючих, тим самим занижуючи оцінку праці. Застосування нових організаційно-економічних механізмів, інтеграція передового вітчизняного та закордонного досвіду в соціально-трудовій сфері дозволять удосконалити організацію праці, його оцінку, мотивацію, оплату та в кінцевому підсумку підвищити продуктивність праці, якість і конкурентоспроможність продукції. Застарілі основні фонди підприємств, виробничі відносини, що зародилися в другій половині ХХ століття, а також менталітет працівників, що сформувалися в доперебудовний радянський період, у створених нових ринкових економічних умовах потребує серйозної трансформації. В економіці рівень її розвитку прийнято вимірювати технологічними укладами - тобто рівнем розвитку технології і виробничої бази. Без кардинальної зміни систем первинної профорієнтації, професійної підготовки, формування, використання й розвитку персоналу в організаціях з урахуванням вдосконалення технології виробництва за всіма видами економічної діяльності, домогтися істотного зростання ефективності, включаючи конкурентоспроможність товарів і послуг, не представляється можливим.

Введення рівневої вищої професійної освіти (бакалавр-магістр) є найважливішим елементом комплексного перетворення сфери вищої освіти. У даний час, коли технології і знання стрімко оновлюються, доцільно готувати фахівців з урахуванням цих змін. Для нового життя необхідно створювати якісно нову людину, а для нової економіки потрібно підвищувати якість робочої сили. Навчальний процес заснований на широкому використанні новітніх освітніх програм. Підготовка студентів спрямована на формування вміння працювати в швидкозмінній економічній обстановці. На мою думку, реформа української освітньої системи дасть бажані результати, коли буде врахований багатий вітчизняний досвід освіти, особливості та специфіка, а також накопичений за кордоном досвід професійної освіти в передових високорозвинених державах (Японія, США, Німеччина, Великобританія, Швеція та ін.). Розвиток і впровадження інноваційних розробок, інформаційний

вибух і сучасні темпи приросту наукової інформації мотивують викладачів шукати нові методи й прийоми викладання. Одним з таких прийомів є інтенсифікація навчальної діяльності як передача більшого обсягу навчальної інформації учнем при незмінній тривалості навчання без зниження вимог до якості знань. Для успішної інтенсифікації навчального процесу слід розробляти й впроваджувати науково обґрунтовані методи керівництва навчальним процесом, що мобілізують творчий потенціал особистості студента. Необхідно планувати й організовувати роботу зі студентами таким чином, щоб зустрічі були немонотонні - цікаві й захопливі, на заняттях обговорювалися актуальні й цікаві запитання. Багато студентів після закінчення середніх освітніх установ приходять до закладів вищої освіти й стикаються з проблемами нехарактерними їхньому віку, а саме замкнутість, закритість, невміння висловлювати свої думки, боязнь бути висміяним однокурсниками, що провокує ще більшу закритість і замкнутість. Для таких учнів можливо допомогти, проводячи семінарські й практичні заняття з використанням рольових і ділових ігор, залучаючи їх поступово в діалог, дискусію, прищеплюючи їм сміливість, ораторські навички та вміння викладати суть.

Соціальна відповідальність є основою взаємоввічливих, сумлінних відносин між суб'єктами трудових відносин: працівниками й менеджментом. Ще А. Файоль в своїх знаменитих принципах управління персоналом проголошував верховенство довіри сторін трудових відносин один одному. Ця непорушна, та здається на перший погляд загальновідома формула в основі своїй обмежує сторони трудових відносин в своїх корисливих устремліннях і стримує їх надмірне збагачення за рахунок праці своїх партнерів. Це в рівній мірі стосується як менеджменту, який часто захоплюючись непомірним зростанням прибутку й підвищенням інтенсивності праці не піклуватися про працівників, як в частині гідної винагороди їх праці, так і збереження життя й здоров'я в ім'я високої працездатності. Те ж саме можна відзначити і щодо робітників, що відносяться до категорій, які виходять в більш ранньому віці на пенсію у зв'язку з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці

(шахтарі, зварювальники, металурги та ін. категорії), які часом в гонитві за зазначеними пільгами, а також підвищеної заробітною платою, погоджуються на важку працю без оглядки на своє здоров'я та його відповідну підтримку. З урахуванням цієї обставини і з метою боротьби з убогістю і бідністю, а також підвищення культури праці і виробництва, поширення цивілізованих відносин в сферу соціально-трудова відносин Міжнародна Організація Праці (далі - МОП) в кінці ХХ століття розробила і запропонувала державам-членам МОП Концепцію по скороченню дефіциту гідної праці. Слід відразу зазначити, що ті держави, які основою свого розвитку визнали соціальну сферу, є за своєю природою соціальними державами, в значно більшій мірі відповідають цілям і задачам зазначеної концепції МОП. Соціальна держава забезпечує гідне життя, права і свободи людини та громадянина, що, власне узгоджується з гідною працею. Бо останній передбачає: свободу вибору сфери праці, нормальні умови й гідну винагороду за працю. Сьогодні до групи соціальних можна віднести цілий ряд високорозвинених держав, в числі яких: Норвегія, Швеція, Німеччина, Сінгапур, Данія, Канада і низка інших. Гідна праця, можна впевнено визнати, основа гідного життя. У державах, які забезпечують гідну працю, особлива увага приділяється підростаючому поколінню й людям похилого віку. Виховання дітей в любові й повазі до праці, забезпечення ефективної профорієнтаційної роботи, загальної освіти та професійної підготовки, повної та ефективної зайнятості неодмінно тягнуть гідну працю, який в свою чергу є основою для формування високорозвинутої сфери соціального забезпечення, в тому числі й в старості. МОП, регламентуючи поведінку соціальних партнерів під час колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, на чільне місце висуває принцип сумлінності [3]. Вчені та фахівці різних країн досліджують проблеми підвищення соціальної відповідальності, при цьому немає єдиного підходу до трактування даної економічної категорії. Так, в словнику бізнесу соціальна відповідальність розглядається як дії організації, що вживаються на благо суспільства добровільно, а не на вимогу закону і / або концепції, згідно з якою компанії

повинні активно піклуватися про добробут суспільства в цілому; провідне об'єднання корпорацій США, що займається розвитком і просуванням концепції корпоративної соціальної відповідальності Business for Social Responsibility (Бізнес за соціальну відповідальність) визначає корпоративну соціальну відповідальність як «Досягнення комерційного успіху шляхами, які засновані на етичних нормах і повазі до людей, спільнот, навколишнього середовища». Давно відомо, що на підприємстві основним ресурсом є працівники, саме від складу й структури кадрів організації залежить її успіх і перспектива. Останнім часом для багатьох бізнесменів стає все більш очевидним той факт, що успіх компанії на ринку багато в чому залежить також від обсягу її інвестицій у соціальну сферу. Як показує практика, висока корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) дозволяє сформувати позитивний імідж фірми або підприємства. Реформи, що відбуваються в системі професійної освіти, підтверджують значимість підвищення соціальної відповідальності, корпоративна соціальна відповідальність - одна з обов'язкових дисциплін професійного циклу у напрямку бакалаврату «Менеджмент». Символічно, що в цілому в світі багато університетів не тільки викладають, а й самі звітують про дотримання принципів КСВ і підтримують створення наукових організацій і громадських ініціатив у цьому напрямку [4].

Формування інноваційної, конкурентоспроможної української економіки обумовлює необхідність вдосконалення роботи з формування, використання та розвитку персоналу організацій, як головного, ключового фактора праці й виробництва. Нові економічні завдання висувають на перший план потребу забезпечення інноваційних підходів до управління персоналом. Пошук нових механізмів загальної освіти й трансформації системи професійної підготовки не завжди забезпечували очікувані результати.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямі. Проведення реформи системи освіти й зневага системою середнього спеціального професійного навчання, широко розповсюдженого в

Україні дореформеного зразка, не поліпшили, а в деякому роді призупинили розвиток системи професійної підготовки робітників високої кваліфікації. Формування у працівників нових професійних знань, налаштованості їх на творче ставлення до праці, вдосконалення технології, конструкції, а також організації та умов праці й виробництва, повинні стати пріоритетним напрямком у освіті працівника майбутнього на всіх його рівнях. Життя постійно диктує нові вимоги і до менеджменту: виробничому, соціальному, суспільному та державному, без поновлення підходів до управління яким, неможливо реалізувати намічені завдання. Інноваційні устремління в розвитку конкурентоспроможної економіки повинні носити масовий реалістичний і вмотивований характер. До цього нас усіх готує глобалізація економіки, нові види працівника, а також посилюється міжнародна трудова міграція. Цінності, проголошені Міжнародною організацією праці, концепція гідної праці та широкомасштабне впровадження соціальної відповідальності повинні стати ключовими завданнями в сфері економікоправового регулювання соціально-трудових відносин у найближчому майбутньому. В Україні всім соціальним партнерам ще належить усвідомити й освоїти економічну істину, яка полягає в цінності вільного часу для працівника. Тільки заняття улюбленою працею, що приносить задоволення і дозволяє гідно жити і вільний час, забезпечує розвиток людини, його творчість, здатність підвищити ефективність праці, виробництва і розвиток в перспективі.

Список використаної літератури.

1. Федулова, Л. Теорія і практика формування інноваційних стратегій корпоративних структур: монографія / Л. Федулова, О. Фомова / Хмельницький: ХНУ, 2009. – 239 с.
2. Закон України Про освіту. 2145-VIII від 5 вересня 2017 року.

3. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов/ Бернар Жернигон, Альберто Одери, Горацио Гуидо. – МОТ, Женева, 2001.- 103 с.

4. Лучицкая, Л.Б. Социальная ответственность как фактор гармонизации регионального рынка труда и профессионального образования [Текст] / Л.Б. Лучицкая, Б.Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2012. - № 5 (95), - С.46 - 54.

5. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

Problem statement In the conditions of transformation of economic, political, social and labor processes of effective management of workers assumes existence of fair, transparent system of payment, a competitive compensation package, worthy working conditions. Only in this case, the employer can count on quality work of its staff and high productivity. The problems of formation and use of personnel, their remuneration and stimulation of work, development and training, scientists and practitioners are given a lot of attention, however, issues related to the introduction of innovations in personnel management in a particular enterprise are very relevant, and their consideration is appropriate and timely. The roots of personnel management go deep into the history of human society.

The paper objective of the article is to explore the main approaches to personnel management at the stage of updating the economy in terms of innovation.

The paper main body In the conditions of transformation of the Ukrainian economy, which continues social transformations against the background of limited labor resources, vulnerability of ecosystems and other features (globalization of economy, formation of multipolar world order, interpenetration of cultures and changes in spiritual and moral orientation of population), the importance of factors

and reserves further development of the state. The key among the set of factors is, of course, the human factor. The modern worker is radically different from his counterpart in the pre-market economy: many professions of simple physical labor have been abolished, and their places have been taken by professions of intellectual, creative nature with a combination of properties and traits of many pre-existing professions and specializations.

Conclusions of the research and prospects of the further studies in this field The reform of the education system and the neglect of the system of secondary special vocational training, widespread in Ukraine before the reform, did not improve, but in some way suspended the development of the system of vocational training of highly qualified workers. Formation of new professional knowledge in employees, their attitude to a creative attitude to work, improvement of technology, design, as well as the organization and conditions of work and production, should become a priority in the education of the employee of the future at all levels.