

УДК 331.101.262:330.341.1

ІНОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.

Баценко Л.М., Галенін Р.В.

Сумський Національний Аграрний Університет

Постановка проблеми.

Для нового тисячоліття характерний яскравий прояв глобалізаційних процесів, що охопили всі сфери людської діяльності. Вихід та утримання позицій на ринках досягатиметься в жорсткій конкурентній боротьбі. Динамічні інноваційні процеси, що відбуваються останнім часом, у всіх сферах соціально-економічної системи України, а також загострення ринкової конкуренції і глобалізація народно-господарського комплексу викликають глибокий інтерес науки і практики управління до проблем активізації людською чинника, як визначальної умови для досягнення високої ефективності діяльності і конкурентоспроможності організацій. Пріоритетами у всьому світі стали гнучкі форми використання робочої сили, безперервне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації і стимулювання праці, звернення до культурно-етнічних чинників продуктивності і якості трудового життя. Визначальним елементом нової концепції є визнання економічної корисності і соціальної цінності людських ресурсів, розвиток яких потребує інвестицій подібно до інших видів ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню проблем управління людськими ресурсами присвячені праці таких відомих економістів, як Шекшня С.В., Кібанов А.Я., Кривцов В.Н., Резнік С.Д., Дуракова І.Б., Румянцева З.П., Саломатін Н.А., Егоршин А.П., Травін В.В., Дятлов В.А., Віханський О.І. і інші. Серед зарубіжних дослідників проблем теорії і практики управління людськими ресурсами слід зазначити Ф. Тейлора, І.Л. Гилбрейта, Р. Емерсона, М. Фоллет, Дж. Іванцевіча, Ю. Дюка, М. Швайцера, Ф.К Беа, Э. Діхтла, П. Ройша, Д. Борманна, Р.Федерманна і інших.

Для розкриття сутності та принципів впровадження інновацій в сфері управління людськими ресурсами необхідно, перш за все, визначити поняття «інновація». У статті 1 Закону України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.) визначено, що «інновації – це новоутворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, які суттєвим чином покращують структуру і якість виробництва і (або) соціальної сфери».[1] На думку Ф. Ніксона, інновація – це сукупність технічних, виробничих і комерційних заходів, що призводять до появи на ринку нових і покращених промислових процесів і обладнання. [4]

У сучасній науці і практиці менеджменту відбувається постійний процес вдосконалення, оновлення і пошуку нових підходів, концепцій, ідей в області роботи з кадрами тоді як недостатньо вивчені питання інноваційного управління людськими ресурсами в сучасних умовах приводить до того, що потреби підприємств в кадрах не задовольняються, що знижує ефективність їх роботи.

Ціль статті.

Висвітлити проблему ефективного використання людських ресурсів в інноваційній сфері діяльності з врахуванням специфіки ситуації на даному етапі розвитку.

Виклад основного матеріалу.

Постіндустріальна стадія економічного розвитку передбачає високий рівень освіти, науки, культури. На нашу думку, сучасне положення України відповідає індустріальній стадії економічного розвитку і тому необхідно докласти немало зусиль для переходу в наступну фазу-постіндустріальну. Причому використання у виробництві вже створених прогресивних технологій не досить. Необхідні ретельна підготовка і перепідготовка людських ресурсів, які б змогли на початкових етапах освоїти новітні технології, а надалі створювати власні новації.

Для створення вітчизняної конкурентоздатної продукції необхідні сучасні технології виробництва. Для роботи на сучасному устаткуванні необхідні підготовлені людські ресурси. В результаті кризи багато висококласних фахівців тривалий час не працювали за фахом. Вони не лише не набували нових навиків, не освоювали нові технології, але і втрачали свою колишню кваліфікацію. Таким чином, в даний час однією з основоположних проблем економічного розвитку України є приведення у відповідність рівня розвитку людських ресурсів рівню розвитку сучасних технологій. Якщо країна зможе досягти збалансованого розвитку, то можливе і максимальне економічне зростання, яке в свою чергу можливе при забезпеченні зваженого інвестування у виробництво і людський капітал. Таке інвестування передбачає, що при ухваленні рішення про залучення інвестицій у виробництво, необхідно направляти частину коштів на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників і керівництва підприємства, поліпшення організації праці, пошук і наймання персоналу на зовнішньому ринку праці. Здійснення процесу зваженого інвестування пов'язане з іноваційною діяльністю, яка з одного боку повинна сприяти розвитку ринкових стосунків, з іншого, розвивати фундаментальну науку та освіту, що в свою чергу забезпечить високий рівень розвитку і компетентності людських ресурсів.

Іноваційна діяльність має велике значення, оскільки допомагає підприємствам стати сильніше за своїх конкурентів і вижити на ринку.[8]

Відомо, що австрійський економіст Й. Шумпетер, першим ввів поняття «інновація», який визначив його як комерціалізацію всіх нових комбінацій, заснованих на вживанні нових матеріалів і компонентів, введенні нових

процесів, відкритті нових ринків і введенні нових організаційних форм і їх комбінацій.[9]

Свого часу Й.Шумпетер показав, що схильність до інновацій є істотним чинником, який визначає підприємця. Тоді ж він виділив здібність до підприємництва як один з ресурсів в економіці.[10] Інноваційні підприємства повинні виділяти частину прибутків на фінансування нових науково-дослідних робіт відповідно до ситуації, що складається, на ринку.[7]

В ситуації кризи в Україні, яка торкнулася всіх сфер професійної підготовки і розвитку кадрового потенціалу, надзвичайно важливо використовувати досвід розвинених зарубіжних країн.

Специфіка роботи з інноваціями, новими ідеями, з оцінкою інтелектуального потенціалу компаній, їх захистом, просуванням, фінансуванням, – весь досвід міжнародного співтовариства в цій області повинен стати доступним і для наших підприємців. Тим паче, що інтерес наших та зарубіжних колег до взаємовигідної співпраці на ринку інноваційних розробок, дуже великий. В умовах дефіциту матеріальних і людських ресурсів необхідно налагоджувати взаємодію із зовнішніми консультантами. Співпраця з професіоналами кадрового ринку допоможе найефективніше реалізувати будь-які поставлені завдання інноваційним компаніям. Але така послуга часом недоступна багатьом малим підприємствам. Цю проблему можна вирішити завдяки розумінню крупними організаціями такого ключового моменту, що грамотний розподіл людських ресурсів вже на ранніх стадіях розвитку компанії – це в значній мірі зменшення ризику невиходу компанії на рентабельність. Витрати на формування команди необхідно закладати в бізнес-план. А замовлення такої послуги віддавати на аутсорсинг перевіреним фахівцям.

За даними американської статистики, в США до 5-річного ювілею доживає лише половина фірм, а до 15-річного – 30%. Це результат відсутності елементарних знань і навиків управління, вважають експерти. У міру дорослішання компанії їй потрібне уміння протистояти в конкурентній боротьбі, ставати лідером. Для цього потрібні знання і навички, які старіють. Відомий вчений в області менеджменту Пітер Друкер відзначав, що знання застарівають кожні 10 хвилин. Тобто треба розуміти, що у слухача, що виходить з аудиторії (будь-якого навчального закладу будь-якої країни), знання вже застаріли.

На сьогодні людство перебуває в пошуках нового, без якого не можна забезпечити інноваційні процеси, інтенсивність яких залежить передусім від людини. Очевидна річ, що тільки той може забезпечити інноваційний процес, хто сам володіє запасом знань і умінь, які відповідають вимогам сучасних інновацій. Зрозуміло також, що знання – це не подарунок долі, вони здобуваються шляхом докладання зусиль як суспільства, так і кожної людини. Тільки той досягає мети, хто постійно йде уперед, незважаючи на перешкоди, що трапляються на шляху.

У сучасній інноваційній економіці творчий потенціал персоналу організацій стає одним з важливих ресурсів їх успішного функціонування

і розвитку, чинником ефективності і зростання, засобом досягнення стратегічних цілей. Ключовим елементом ефективних виробництв стає людина креативна, творчо мисляча, шукаюча. До 40% ВВП в розвинених країнах створюється саме креативними працівниками. Людина, її здібності, завжди грали первинну роль в суспільному виробництві. Досягнення людського розуму, інтелектуалізація виробництва на сучасному етапі привели до нового витка розвитку людського суспільства, створили більш сприятливі умови для реалізації можливостей людини в політичній економічному, соціальному і культурному життю. Підвищення ефективності виробництва завжди супроводилося зростанням добробуту населення. Людина володіє творчими, підприємницькими здібностями, продуктивність яких не має видимих меж. Саме тому в людських ресурсах приховані найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування організації. У сучасних умовах науково - технічного прогресу можливий «моральний знос» людських ресурсів, але люди постійно і усвідомлено прагнуть до вдосконалення, підвищення кваліфікації, оновленню знань і професійних навиків.[6]

Дж. Л. Альварес відзначає: «Менеджери – це найбільш пристосована і підготовлена група, яка здатна гарантувати виживання організації».[2]

Інноваційний менеджер — це людина, в руках якого інновація — форма і зміст підприємницької діяльності. Щоб сучасне підприємство досягло успіху, керувати їм повинен інноваційний менеджер

Іноватор – це, перш за все, підприємець і перетворювач дійсності. За великим рахунком, в умовах перехідної економіки керівник кожного підприємства має бути інноваційним менеджером. У нас в свідомості до цих пір немає вірного розуміння ролі людського чинника, ролі інноваційного менеджера і його команди – це колосальний провал у формуванні інноваційної системи країни.

Впродовж останніх десятиліть в ланцюжку виробничих ресурсів «людські ресурси - матеріальні ресурси - фінансові ресурси» змінювалося стратегічне значення кожної складової залежно від оточення, цілей і завдань економічного розвитку. У сучасних умовах інтелектуалізації бізнесу головним джерелом продуктивності праці і процвітання організації виступають саме людські ресурси.

Основною метою управління людськими ресурсами є досягнення успіху у вибраній справі за допомогою людей, досягнення конкурентних переваг та зв'язок елементів системи управління людськими ресурсами зі стратегією фірми. Для забезпечення підприємства необхідною кваліфікованою, відданою і добре мотивованою робочою силою потрібно:

- правильно оцінювати і своєчасно задовольняти потреби організації в працівниках;
- підсилювати і розвивати властиві їм здібності;
- надати співробітникам можливість постійного навчання і розвитку;
- розробляти і впроваджувати ефективні схеми мотивації, сприяючі досягненню високих результатів праці.

Одна з цілей кадрової служби - створення атмосфери в організації, що дозволяє підтримувати гармонійні стосунки між керівниками і співробітниками. Тому знання основних принципів повинне допомогти організації зрівноважити існуючі інтереси сторін і адаптуватися до потреб груп, зацікавлених в її діяльності (власників, держави, замовників, постачальників, керівників працівників і тому подібне).

В управлінні людськими ресурсами ми маємо справу з трьома рівнями інновацій:

- 1) зовнішні інновації (побічно впливаючі) – закони, наукові відкриття, економічні системи, політичні системи ;
- 2) зовнішні інновації прямого впливу – використання ліцензій на нововведення, передовий досвід ОСУ, підготовка кадрів у вищих навчальних закладах за рахунок підприємства;
- 3) внутрішні інновації – спрямовані конкретно на розвиток системи менеджменту підприємства та впроваджені на ньому.[3;5]

Сучасна ситуація на ринку праці характеризується скороченням чисельності зайнятого населення, що продовжується, загостренням проблеми надання робочих місць випускникам загальноосвітніх шкіл, жінкам, інвалідам і іншим незахищеним категоріям громадян. Зберігається значне число «морально застарілих і низькооплачуваних робочих місць». Більше половини зайнятих в народному господарстві є працівниками некваліфікованої праці з вузькою спеціалізацією.

Тому, в Україні рішення задачі професійного розвитку персоналу підприємств на системному рівні є об'єктивною необхідністю. У нинішніх умовах ця проблема набуває особливо важливого значення. Необхідно ввести в практику моніторинг професійного вчення, що постійно діє, з метою виявлення його адекватності потребам працедавців і організацій. Взагалі активізація системи людських ресурсів, в принципі, необхідна для його інноваційності.

Сьогодні вже є аксіомою, що всі найбільш розвинені країни світу успішні в своєму розвитку за рахунок інновацій. У сучасних умовах, в епоху становлення і розвитку «економіки знань», головним виробничим і стратегічним ресурсом стає інтелект нації, в плані здобуття знань і інформації, що значною мірою змінює характер конкуренції на світових ринках і визначенні місця країни в міжнародному розподілі праці. Вхідження в глобальну господарську систему з її сучасними технологіями вимагає все більшої кількості активних людей високого інтелектуального рівня, здатних забезпечити конкурентоспроможність і соціальне благополуччя як підприємства, так і країни в цілому.

З економічної точки зору інновації забезпечують високе економічне зростання, що в свою чергу сприяє високому рівню і якості життя населення, що є одним з важливих його показників. З іншого боку, високому рівню добробуту відповідають високий рівень культури, загальноосвітньої і професійної підготовки, хороший достаток здоров'я, що є важливими чинниками підвищення інноваційної активності, особливо в умовах

формування нової економіки, заснованої на максимальному використанні знань людей і всього людського потенціалу в масштабах країни. В той же час зростання добробуту грає роль двигуна розвитку економіки, створюючи і розширюючи попит на товари і послуги кращої якості.

Висновки.

Будь-який розвиток неможливий без участі людського потенціалу. Так само і інновації не знаходяться в безповітряному просторі, їх обов'язково хтось проводить і виводить на ринок. Величезна кількість високоосвічених людей займається творчим процесом на цьому унікальному інноваційно-технологічному ринку праці. І якось останнім часом ми забуваємо, що інновації – це не лише розробки і винаходи, але і колосальний системний процес, який рухомий саме людьми.

Крім того, глобалізація світової економіки та демографічна криза пред'являють підвищені вимоги до якості людського потенціалу. Ці факти свідчать про те, що проблема кадрового забезпечення інноваційної діяльності набуває дуже злободенного характеру. Без грамотних, висококваліфікованих фахівців не здійснити значного прориву в розвитку.

Список використаних джерел інформації.

1. Закон України «Об инновационной деятельности» от 04.07.2002.
2. Джой-Мэтьюз Д. Развитие человеческих ресурсов // Джой-Мэтьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. М.: Эксмо., 2006.
3. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Гринев В. Ф. – К.: МАУП, 2001. – 152 с.
4. Инновационный процесс в странах развитого капитализма (методы, формы, механизм) / Под ред. И.Е. Рудаковой. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 473с.
5. Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами. – Зб. статей: Ч.1-2. – К.: Пед. преса, 2004
6. Организация и психология управления персоналом: Учебно-методическое пособие / Щекин Г.В. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.
7. Оценка эффективности инноваций /Завлин П.Н., Васильев А.В – СПб.: Изд. дом “Бизнес-пресса”, 1998
8. Управление персоналом/ Под ред. А.Я.Кибанова.- М.: “ПРИОР”, 1998
9. Шумпетер И. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 512с.
10. Schumpeter J.A . Theorie de l'Evolution Economique, Recherches sur le Profil, le Credit, l'Interet et le Cycle de la Conjoncture. Librairie Dalloz.. Paris, 1935.

Анотація. УДК 331.101.262:330.341.1 Баценко Л.М. Інноваційний розвиток людських ресурсів в нових економічних умовах. В статті розглядаються основні дефініції понять та процесів, що пов'язані з інноваціями в галузі управління людськими ресурсами, і яким, на наш погляд, треба приділяти на даному етапі розвитку економіки значну увагу. Тому що головним ресурсом, що залучається до інноваційного процесу, є людський ресурс. За останні роки людина розглядається як найважливіший елемент капіталу організації, а витрати на оплату її праці, підготовку і перепідготовку, підвищення

кваліфікації, створення сприятливих умов діяльності – як особливий вид інвестицій.

Анотация. УДК 331.101.262:330.341.1 Баценко Л.М. Инновационное развитие человеческих ресурсов в новых экономических условиях. В статье рассматриваются основные дефиниции понятий и процессов, которые связаны с инновациями в отрасли управления человеческими ресурсами, и которым, на наш взгляд, нужно уделять на данном этапе развития экономики значительное внимание. Так как главным ресурсом, который вовлекается в инновационный процесс является человеческий ресурс. За последние годы человек рассматривается как самый важный элемент капитала организации, а расходы на оплату его труда, подготовку и переподготовку, повышение квалификации, создания благоприятных условий деятельности, – как особенный вид инвестиций.

Annotation. УДК 331.101.262:330.341.1 Batsenko L.M. Innovative development of human capitals in new economic terms. Basic concepts and processes which are related to the innovations in industry of management human capitals are presented in the article, and which, in our view, it is needed to spare considerable attention on this stage of development of economy. Because a main resource which is engaged in an innovative process is a human resource. In the last few years a man is examined as important element of organization capital, and charges on payment of labour, preparation and retraining, in-plant training, creation of favourable terms of activity, – as the special type of investments.