

Данілова І.С. (Danilova I.S.)

старший викладач

Сумського національного аграрного університету

Могильна Л.М. (Mohylna L.M.)

кандидат економічних наук

Сумського національного аграрного університету

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE INNOVATION-ORIENTED ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних основ управління трудовими ресурсами на інноваційних підприємствах. Інколи керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і переваг, а тому вони не можуть повною мірою скористатися послугами спеціалістів-кадровиків. Це призводить до непорозуміння і ухвалення неправильних і неефективних рішень. Тому важливо, щоб керівництво різних рангів знало і розуміло засоби і методи управління персоналом.

Розуміння особливостей управління трудовими ресурсами на інноваційних підприємствах буде сприяти підвищенню якості робочої сили і, як наслідок, росту інноваційного потенціалу.

Ключові слова: інновації, трудові ресурси, робоча сила, кадри, управління трудовими ресурсами.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию теоретических основ управления персоналом на инновационных предприятиях. Иногда руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и преимуществ, а потому они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов-кадровиков. Это приводит к непониманию, а так же принятию неправильных и неэффективных решений. Поэтому важно, чтобы руководство различных рангов знало и понимало средства и методы управления персоналом.

Понимание особенностей управления трудовыми ресурсами на инновационных предприятиях будет способствовать повышению качества рабочей силы и, как следствие, росту инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновации, трудовые ресурсы, рабочая сила, кадры, управление трудовыми ресурсами

ANNOTATION

Article is devoted to research of theoretical bases of control of personnel on innovative enterprises. Sometimes the chiefs of the lowest link do not understand specific features of control of human resources, its mechanism, opportunities and advantages, and therefore they cannot take advantage of specialists'-personnel officers services to full extent. It results in misunderstanding, and as well to acceptance of wrong and inefficient decisions. Therefore it is important that the administration of various ranks knew and understands means and methods of control of personnel.

Understanding of features of control of human resources on innovative enterprises will promote quality improvement of labour and, as investigation, growth of innovative potential.

Keywords: innovation, human resources, labor, personnel, human resources management.

Постановка проблеми. Для кожного керівника актуальним є питання розвитку та ефективної діяльності підприємства. Підґрунтям для функціонування будь-якого підприємства є його забезпечення трудовими ресурсами, бо вони є фундаментом для його життєдіяльності і запорукою подальшого стратегічного успіху. Раціональне використання трудових ресурсів створює базу для ефективної діяльності підприємства, його рівня рентабельності, тому що якими б найсучаснішими та досконалими не були засоби виробництва, технології, і навіть досягнення науково-технічного прогресу, саме працівники, їх інтелект, інноваційність, креативність, ініціативність, вміння та навички визначають соціально-економічний розвиток не тільки підприємства, але й держави в цілому. Тому проблематика щодо управління трудовими ресурсами не втрачає своєї актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пошук підходів щодо вдосконалення та формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами зумовлює проведення досліджень та визначає актуальність обраної теми. Трудові ресурси та ринок праці стали предметом дослідження українських та закордонних науковців: А.Г. Бабенко, Л.В. Балабанової, Д.П.

Богині, О.А. Богуцького, О.А. Грішнєвої, Р.В. Давидюк, Р.З. Дарміця, Г.А. Дмитренко, В.С. Дієспєрової, М.К. Долгушкіна, О.Ю. Єрмакова, Н.І. Єсінової, Є.В. Касимовського, Н. Грегорі Манків, Є.М. Лібанової, М.П. Лукашевича, Л.І. Михайлової, В.Г. Новікова, В.М. Петюх, В.В. Покинньчєреда, Н.С. Присяжнікова, П.Т. Саблука, Г.Є. Слезінгєра, С.Г. Турчіної та інші.

Однак деякі питання все ще залишаються недостатньо вивченими та потребують подальших наукових досліджень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Конкурентоспроможність інноваційних підприємств залежить від якісної інноваційної політики. Складовими інноваційної політики підприємства є маркетинг інновацій; політика в галузі науково-дослідницьких і дослідно-конструкторських робіт; політика структурних змін; технічна та інвестиційна політика, а також суттєве значення має кадрова політика. Складові інноваційної політики завжди перебувають у взаємодії один з одним. Кожен з них вносить свій вклад в оцінювання інноваційних заходів і дає можливість сформувати реалістичну інноваційну політику, що забезпечує стратегічний розвиток підприємства.

А тому пошук підходів щодо вдосконалення та формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами зумовлює проведення досліджень та визначає актуальність обраної теми.

Метою статті є теоретичне обґрунтування щодо вдосконалення управління трудовими ресурсами інноваційних підприємств.

Мета дослідження обумовила необхідність у визначенні та вирішенні таких основних завдань: уточнити зміст основних понять кадрового менеджмента та розтлумачити етапи управління трудовими ресурсами на інноваційних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління — це об'єктивний і неминучий результат, в процесі якого перетворюються індивідуальні виробничі процеси у суспільну працю. Слід відмітити, що відповідним поняттям у дослідженні дефініції «трудоі ресурси» є категорія

«ресурси». В економічній енциклопедії за загальною ред. М.І. Молдованова висвітлено такий аспект цього поняття: «ресурси – основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система, використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку» [3; с. 206]. Наголосимо на тому, що одним із чинників інноваційного розвитку є відповідність трудових ресурсів потребам підприємства. Тобто підвищуючи якість працівників підприємства, сприятливість їх до набуття знань дає можливість отримувати принципово нові перспективи для підприємства.

Відзначимо, що облікова категорія «трудові ресурси» є особливим видом ресурсів підприємства. Це пов'язано з тим, що на відміну від іншого ресурсного забезпечення, ними неможливо володіти. Тобто з одного боку працівники підприємства розглядаються як ресурс, але на цей специфічний ресурс не поширюється право власності з боку суб'єкта господарювання. Звідси випливає, що інформація про них не підлягає розкриттю у фінансовій звітності. Саме це є причиною недостатньої уваги з боку управлінських працівників до трудових ресурсів як в виробничому процесі, так і в інноваційному.

Для більш чіткого розуміння взаємозв'язків та взаємозалежностей між категоріями «персонал», «кадри», «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал» необхідно виявити розбіжності й зв'язки між цими дефініціями.

Цікавими є публікації західних економістів щодо дефініції «трудові ресурси» («human resources» – «людські ресурси»), яку вживають на рівні виробництва, а при застосуванні словосполучення «human resources management» – «керування трудовими ресурсами» – мова йде про виробничі процеси. На противагу цьому автори вітчизняних публікацій більш схильні до використання терміну «трудові ресурси» в межах макромасштабу (країна, регіон, галузь). У межах суб'єктів підприємництва (мікромасштаб) вживаються терміни «працівники», «кадри», «члени трудового колективу», «зайняті на підприємстві» та ін.

Якщо ж звернутися до інноваційного менеджменту, то в основному використовується слово персонал, науково-технічний персонал. Під персоналом в наукових організаціях та інноваційних підприємствах розуміють

новаторів, винахідників, людей, які свої здібності використовують для зародження ідеї або розвитку інновацій. Таким чином, ми можемо визначити категорію інноваційно-активний персонал, який приймає безпосередню участь у формуванні та розвитку інноваційних процесів.

Якщо взяти графічну інтерпретацію логічного співставлення сутності понять між собою, доцільно, застосовуючи круги Ейлера, навести ці терміни на рисунку 1, де зображено нами співвідношення вказаних дефініцій з урахуванням їх форми та змісту.

Тобто, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів.

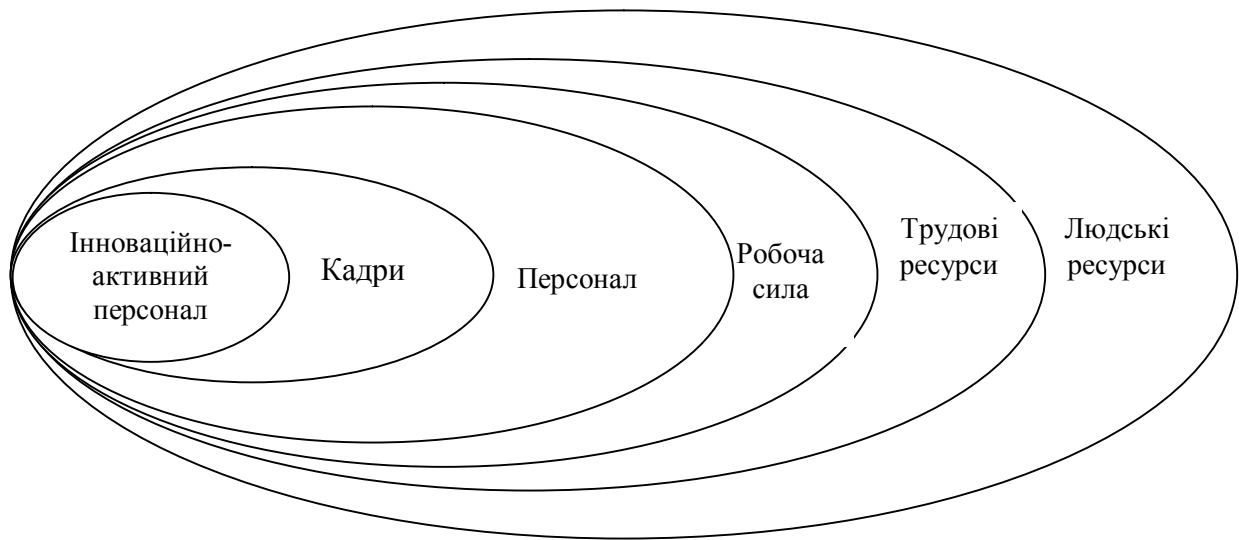


Рис. 1. Співвідношення дефініцій «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «кадри» та «персонал»

Джерело: доопрацьовано автором на основі [2, с. 32].

Слід наголосити на тому, що складність самої природи походження цих економічних дефініцій створюється із-за виникнення, існування та їх використання, а також завдяки неоднорідності кількісних та якісних параметрів людських ресурсів, що залучені в господарську діяльність підприємства, винятковості впливу, який ці ресурси можуть чинити на фінансові результати підприємства.

Отже, підсумовуючи досліджені дефініції, такі як наприклад: «людські ресурси», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський

фактор», можна відмітити, що вони використовуються для пояснення природи самого процесу відновлення людського капіталу. А поняття інноваційний персонал використовується зовсім в іншій площині – в розрізі здібностей і навичок працівників. Аналізуючи концептуальні позиції світової економічної думки, можна зробити висновок, що перераховані вище дефініції у своїй сукупності відображають еволюцію розвитку уявлень про місце і роль людини у виробництві чи суспільному житті. Поява нових дефініцій, що характеризують зростання ролі людини у виробництві або суспільстві, не означає відмирання старих, оскільки кожна з перерахованих категорій має своє призначення.

Розвиток міжнародної конкурентоспроможності підприємства, який здійснюється через оптимальне залучення трудових ресурсів (сюди входить і віртуальний найм) в якості кадрового забезпечення його економічної діяльності досягається за допомогою:

- економії витрат (наприклад, умовно-постійних),
- адміністративних витрат (службові відрядження, обслуговування офісу, енергозатрати тощо);
- відсутності потреби в міграції, зміни поведінки (звичок) та адаптації працівників до нових (соціокультурних, мовних, інформаційних тощо) умов життєдіяльності;
- економії витрат робочого часу на адаптацію та переміщення робітників;
- не здійснення міграцій, адаптації працівників підприємства до нових умов праці, зміна їх поведінки або звичок;
- гармонізації соціальних особистісних змін у свідомості працівника (внутрішні конфлікти, зміна оточення, комфортність перебування тощо);
- прямого доступу до інформації, контакту та дослідження локального міжнародного ринку, польових досліджень, особистого відстежування маркетингових особливостей та тенденцій тощо;
- реклами, пропаганди/презентації новітніх форм трудової діяльності на особистому прикладі тощо.

Формування стратегії управління трудовими ресурсами для їх відновлення та вдосконалення на підприємствах слід визначати як «наскрізне» дослідницьке завдання, вирішення якого потребує інтегрування концептуального, технологічного та інструментального компонента управління.

Усвідомлюючи, що стратегій підприємств існує чимало, нами було зроблено вибір на користь інноваційної. Відмінними особливостями реалізації інноваційної стратегії в управлінні трудовими ресурсами є відповідна система найму, підбору, оцінки і стимулювання працівників орієнтована на створення умов для інноваційної трудової діяльності, безперервного оновлення професійних знань з відсутністю формально встановлених меж професійних компетенцій, стимулювання інноваційної активності. Інновації в управлінні трудовими ресурсами підприємства мають характер соціальних нововведень, супроводжуються зміною соціальних відносин і структури підприємства. Управлінські рішення слабо централізовані, функціональні обов'язки працівників та їх посадові інструкції не підлягають жорсткій регламентації [1, с. 250].

На інноваційний клімат на підприємстві впливають різні фактори, зокрема масштаби інноваційної діяльності в галузі, попередній досвід підприємства, відношення до інновацій на рівні вищого керівництва підприємства. А факторів, що впливають на трудову активність працівників, зайнятих новаторством ще більше, зокрема це:

- статус;
- висока заробітна плата;
- надбавки і доплати до заробітної плати;
- можливість службового росту;
- можливість розвитку здібностей і підвищення кваліфікації;
- свобода вибору тематики роботи;
- ефективне планування роботи;
- цікава робота під керівництвом відомого фахівця;
- гарна лабораторія, майстерня, кабінет, устаткування;

- відсутність навантаження, не пов'язаного з основною роботою;
- зручна система відпусток;
- відношення до отриманих результатів фахівців інших організацій;
- спорт і суспільні заходи [3, с. 265].

Зазвичай, відповідальність за загальне керівництво трудовими ресурсами в установах, організаціях чи підприємствах покладена на професійно підготовлених робітників відділу кадрів. Для того, щоб такі фахівці змогли активно реалізовувати загальні цілі підприємства, їм потрібні не тільки знання і компетентність в конкретній галузі, але і усвідомлення потреб керівників нижчої ланки. В той же час, якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і переваг, то вони не зможуть повною мірою скористатися послугами спеціалістів-кадровиків. Це призводить до непорозуміння і ухвалення неправильних і неефективних рішень. Тому важливо, щоб керівництво різних рангів знало і розуміло засоби і методи управління персоналом.

Етапи управління трудовими ресурсами на інноваційних підприємствах:

1. Планування ресурсів здійснюється через розробку плану для задоволення майбутніх потреб в людських ресурсах. Однак, на превеликий жаль, найчастіше плануванню трудових ресурсів не приділяється тієї уваги, на яку вони заслуговують.

2. Набір персоналу здійснюється через резерв потенційних кандидатів за усіма посадами. Набір полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, виходячи з якого можна вибрати найбільш потрібних для неї робітників.

3. Відбір проводиться завдяки оцінці кандидатів і відбору кращих із резерву, який було створено в ході набору. На цьому етапі керівництво відбирає найбільш досвідченіших та кращих кандидатів із резерву. В більшості випадків вибирається людина, яка має найкращу кваліфікацію для виконання певного виду роботи на займаній посаді, а не кандидат, що уявляється найбільш підходящим для просування у службовій діяльності.

4. Визначення заробітної плати і пільг здійснюється завдяки розробці структури заробітної плати, можливих пільг. Це робиться з метою залучення, наймання та збереження працівників. При цьому вид і кількість винагород, запропонованих організацією, мають важливе значення для оцінки якості трудового життя та трудової активності. Багатьма дослідженнями встановлено, що якість виконання роботи й плинність кадрів прямо пов'язані з задоволенням від одержаної винагороди.

5. Профорієнтація та адаптація здійснюється через прийняття найнятих робітників на підприємство чи в його підрозділи, формування у робітників розуміння завдань і покладених обов'язків. Якщо керівництво зацікавлене, щоб на новому робочому місці працівник швидко облаштувався та почав ефективно працювати, воно повинно завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, при цьому кожен робітник підприємства – це особистість, а тому потрібно намагатися досягти цілей як організації, так і окремого робітника.

В процесі створення компетенції персоналу можна пройти декілька ітерацій (повторів), розглянути і проаналізувати всі назви і визначення компетенції з різних боків, спробувати перегрупувати набори характеристик в різних поєднаннях. Тільки тоді, коли всі варіанти групування і перегруповання будуть вичерпані, можна твердо сказати, що ви наблизилися до остаточного варіанту моделі компетенцій.

Визначення етапів формування компетенцій персоналу підприємства, їхніх видів та характеристик, а також методів їх аналізу дозволили встановити загальну послідовність формування компетенції персоналу підприємства.

6. Навчання: розробка програм для навчання та підвищення кваліфікації, необхідних для ефективного виконання конкретного виду роботи. Всі організації повинні підвищувати продуктивність праці своїх працівників. Багато організацій при цьому ще піклуються і про загальну якість трудових ресурсів. Одним із засобів досягнення цієї мети є набір і відбір найбільш кваліфікованих і талановитих нових робітників. Але цього недостатньо. Керівництво повинно також проводити регулярні навчальні програми для

підготовки робітників, щоб допомогти повному розкриттю їх здібностей і використанню можливостей працівників в трудовому процесі.

7. Оцінка трудової діяльності здійснюється шляхом розробки та застосування методики оцінки трудової діяльності працівників. Процес контролю включає в себе встановлення стандартів. Завдяки йому вимірюються результати для визначення відхилення від встановлених норм або очікуваних наслідків. При необхідності, можливе вживання заходів щодо виправлення становища. Оцінка результатів діяльності дозволяє керівництву визначити найбільш корисних, талановитих працівників, насправді підняти рівень їхніх досягнень.

8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення робітників на посади з більшою або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення трудових відносин. Всі ці процедури відбуваються тільки після певного періоду роботи та оцінки трудової діяльності.

9. Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службовій драбині: розробка програм, які спрямовані на розвиток навичок і підвищення ефективності праці керівних кадрів. На практиці систематичні програми підготовки найчастіше використовують для підготовки менеджерів для просування на більш вищі посади. Для успішної підготовки керівних кадрів, як і для навчання взагалі, потрібен ретельний аналіз діяльності і планування також.

Управління персоналом підприємства в наш час стає все більш складним процесом і набуває стратегічний характер. Тому все більше підприємств та організацій починають розглядати працівників як найцінніші активи, звертаючи особливу увагу на процес відбору, найму, навчання та оцінки їхньої діяльності. Для ефективного використання інтелектуального потенціалу працівників підприємств необхідно комплексно підходити до проблеми економічного стимулювання їхньої творчої діяльності і процесу використання їхніх ідей.

Як один із видів діяльності, управління персоналом – це управління живою працею, людьми. Це складний, найбільш перспективний, потенційно невичерпний ресурс. Він є одним з вирішальних ступенів, що впливає на ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність. Кінцева мета процесу управління як інноваційно-активним персоналом, так і трудовими ресурсами в цілому – максимальне поєднання очікувань підприємства та інтересів працівника, відмова від політики мінімальних інвестицій в персонал підприємства і його розвиток, відведення вирішальної ролі системі управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики та механізму її реалізації.

Баланс трудових ресурсів є одним з інструментаріїв системи управління використанням трудових ресурсів підприємств. Методичною основою розробки балансів є всебічне врахування факторів, які впливають на відтворення трудового потенціалу, напрями і масштаби міграційних процесів, зміни демографічної структури населення, темпи росту продуктивності праці, кон'юнктуру ринку праці, структуру робочих місць, зайнятість населення, ефективність використання трудових ресурсів. Основні положення, які охоплюють питання проблематики мотивації праці, продуктивних здібностей людини були розроблені ще класиками політичної економії.

Одним з найбільш актуальних завдань у системі управління трудовими ресурсами інноваційно активних підприємств є завдання формування і впровадження системи управління знаннями, як основи інновацій. Вирішення цього питання забезпечить підвищення якості робочої сили і зростання інноваційного потенціалу.

Ріст інноваційного потенціалу економіки країни напряму залежить від поліпшення взаємозв'язку бізнесу та науки і повинен носити стратегічний характер.

Бібліографічний список:

1. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Давидюк Т.В. // Вісник ЖДТУ. – 2015. – № 1 (47) . – С. 32–35.

2. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З.Дарміць, Г.П. Горішна // Вісник НУ Львівська політехніка: Менеджмент та підприємництво в Україні . – 2013. – № 778. – С. 26–34.

3. Економічна енциклопедія. – У 3-ох т. – К. : Вид-во «Центр». – Т. 3: Акад. народ. господ-ва. – 2002. – 952 с.

4. Мельникова К.В. Мотивація інноваційно активного персоналу підприємства / Мельникова К.В. // Бізнес-інформ. – 2014. – № 4. – С. 262–266.