

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2020-6.21>

Бабчинська О.І.

кандидат географічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто визначення поняття «інноваційно-активне підприємство» та вказано на необхідність його постійного розвитку в умовах динамічного зовнішнього середовища. З огляду на важливість для даної групи підприємств розвитку персоналу, проаналізовано розуміння терміну «управління розвитком персоналу». На основі проведеного аналізу та з врахуванням вимог системного підходу розроблено механізм управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства, що включає керувану та керуючі системи, цільову, забезпечуючу, а також функціонуючі системи. Сформульовано мету формування та функціонування вказаного механізму, що полягає у забезпеченні відповідності персоналу підприємства його поточним та стратегічним цілям та охарактеризовано систему забезпечення запропонованого механізму, що передбачає правове, методичне, організаційне, інформаційне, фінансове та кадрове забезпечення.

Ключові слова: інноваційно-активне підприємства, розвиток персоналу, інноваційна активність, управління розвитком персоналу, механізм управління розвитком персоналу.

COMPONENTS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT MECHANISM
OF THE INNOVATION-ACTIVE ENTERPRISE

Babchynska Olena

Vinnitsia Institute of Trade and Economics
of Kyiv National University of Trade and Economics

The paper emphasizes that the staff of an innovatively active enterprise is both a source of new ideas and a tool for their direct implementation in the practical activities of the enterprise. An essential condition for maintaining a stable positive economic dynamics of an innovatively active enterprise is staff development. For high-quality management of personnel development of an innovatively active enterprise it is necessary to carry out systematic work, which can be achieved under the condition of forming an effective mechanism. In the structure of the mechanism of management of development of the personnel of the innovatively active enterprise, according to the system approach it is necessary to allocate such systems: managing, managed, providing, target and functional. The management system is the management of the enterprise, which exerts influence on the managed system in order to achieve the goals and objectives of the enterprise. Managed system – the staff of the enterprise, its quality characteristics, competencies, compliance with the needs of the enterprise and its development strategy. The target system includes strategic, tactical and operational goals and objectives, as well as criteria for selecting and evaluating the results of personnel development management of an innovatively active enterprise. The task of personnel development management of an innovatively active enterprise is to ensure compliance of quantitative and qualitative characteristics of personnel with the existing needs of the enterprise at the moment; development of innovative potential of the enterprise personnel. The innovative potential of an innovatively active enterprise should be understood as objective opportunities to maximize the intellectual potential of employees to achieve goals, as well as a set of tools, sources, opportunities and abilities, the use of which is aimed at solving any problems in innovation. The support system contributes to the realization of the goal of personnel development management of an innovatively active enterprise, by providing the necessary resources and creating the appropriate prerequisites. As the main types of ensuring the functioning of the mechanism for managing the development of innovation-active enterprise, it is advisable to separate legal, methodological, financial, organizational, informational, personnel.

Keywords: innovation-active enterprises, personnel development, innovation activity, personnel development management, personnel development management mechanism.

Постановка проблеми. Розвиток є однією із головних умов підвищення дохідності та конкурентоздатності підприємства, складовою його економічної безпеки. Максимальний ефект від перетворень, що

відбуваються на підприємстві досягається за умови управління його розвитком, який у свою чергу не може здійснюватися без розвитку персоналу. Більше того, такі зміни повинні бути системними.

Особливу складність становить досягнення збалансованого розвитку інноваційних підприємств, основним функціональним призначенням яких є приріст економіки за рахунок виробництва знань (для модернізації і оновлення системи виробництва, продукції, робіт, послуг та процесів). Оскільки інноваційні підприємства варто розглядати як ядро прогресивних змін будь-якої економіки, дослідження, що спрямовані на підвищення ефективності їх діяльності є завжди актуальними.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В наукових публікаціях можна виділити окрему групу, яка пов'язана із визначенням теоретичних та практичних аспектів існування та функціонування інноваційно-активних підприємств. Зокрема, це роботи Галько Л.Р. [1], Касьян З.Е. [2], Стрільчука Р.М. [3], Хорева А.І, Артеменко В.Б. [4]. Розвиток персоналу є традиційним предметом дослідження, однак саме управління розвитком персоналу детально розглянуто у роботі Гугул О.Я. [5]. Проте потрібно врахувати, що управління розвитком персоналу на інноваційно-активних підприємствах має свої особливості, зумовлені як якісним складом працівників таких підприємств, так і умовами їх існування [6]. У роботі Герасименко Г. [7] розкрито питання управління інтелектуальним капіталом інноваційно-активних підприємств, однак вона не охоплює усі аспекти розвитку персоналу. Ще одним дослідженням у якому розглядається управління розвитком персоналу та діяльність інноваційно-активних підприємств є робота Стадник В.В., Гризовської Л.О. [7]. Проте, науковці розглядають управління розвитком персоналу як передумову перетворення підприємства в інноваційно-активне, а не досліджують цілі та завдання у вже сформованого інноваційно-активного підприємства. Отже, з огляду на все зазначене вище, недостатньо дослідженим є питання управління розвитком персоналу на підприємствах, що здійснюють активну інноваційну діяльність.

Постановка завдання. Метою статті є розробка складових механізму управління розвитком персоналу підприємства інноваційно-активного підприємства.

Вклад основного матеріалу дослідження. Найчастіше під інноваційно-активним підприємством розуміють підприємство, яке здійснює виробництво і випуск інноваційної продукції.

Окремі дослідники характеризують інноваційну активність як суть внутрішнього стану підприємства, якою воно може управляти, цілеспрямовано використовуючи можливості персоналу. При цьому конкурентоспроможність підприємства відображає стан зовнішнього середовища, якою підприємство не може безпосередньо керувати, але може здійснювати на неї вплив через підвищення своєї інноваційної активності.

Іншим варіантом трактування інноваційно-активного підприємства є розуміння його як фірми, що повністю залежить від якості, інтелектуальних здібностей персоналу, на відмінну від виробничого підприємства, де вплив людського фактору нівелюється завдяки більш якісному технічному і технологічному оснащенню.

Подібним до цього є визначення інноваційно-активного підприємства, як підприємства, що має у своєму активі інтелектуальну власність, здійснює розробку і впровадження нових чи вдосконалених продуктів

(робіт, послуг), технологічних процесів та інших видів інноваційної діяльності [1].

Належність підприємства до категорії «інноваційно-активних» необхідно пов'язувати з характером робіт та послуг, що здійснюються, складом продукції, що реалізується, а також з характером матеріальних та трудових ресурсів, що використовуються.

Сутність ефективно функціонуючого інноваційно-активного суб'єкта господарювання полягає у об'єднанні його окремих елементів, координації їх діяльності, підтримці, інноваційної інфраструктури та визначення шляхів постійного росту ефективності на основі прискореного освоєння інновацій [4].

При цьому варто наголосити, що персонал підприємства є одночасно джерелом виникнення нових ідей та інструментом їх безпосереднього втілення у практичну діяльність підприємства.

Однак важливою є не лише якісна і кількісна характеристика персоналу підприємства, а організація взаємовідносин між працівниками. Основною вимогою до працівників і форми їх взаємодії у межах інноваційно-активного підприємства є гнучкість та адаптивні властивості до змін. Вказані властивості набуваються в процесі саморозвитку працівників, за умов усвідомлення цінності власних знань та необхідності їх постійного удосконалення.

Якісний склад працівників підприємства може бути охарактеризований через їх компетенції. Тобто це те, чим підприємство володіє. У той же рівень інноваційної активності працівників потрібно розглядати як результат управлінського впливу, що показує міру реалізації наявних у працівників компетенцій. Саме тому, система мотивації інноваційної активності визначає ступінь використання працівниками даного ресурсу та його результативність.

Характеристика працівників підприємства за компетентнісним підходом повинна відповідати потребам підприємства. Водночас, підвищуючи якість працівників, сприяє їх до набуття знань підприємство отримує для себе принципово нові перспективи підприємства [2].

Отже, неодмінною умовою підтримання сталої позитивної економічної динаміки інноваційно-активного підприємства є розвиток персоналу.

У випадку визначення ключових напрямів інноваційного розвитку підприємства окремо виділяють напрям «розвиток персоналу», який охоплює такі заходи [3]:

- впровадження кадрових інновацій;
- сприяння підвищенню освітнього рівня;
- активізація взаємодії з науковими організаціями та консалтинговими фірмами;
- впровадження нових прогресивних форм активізації персоналу [3].

Управління розвитком персоналу передбачає цілеспрямований вплив на працівників організації для забезпечення її ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого та культурного потенціалу працівників, задоволення їхніх потреб у професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційному просуванні, соціальному розвитку [5].

За іншим підходом, управління розвитком персоналу – це сукупність способів, прийомів та методів

впливу, спрямованих на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника на основі розширення компетенцій, підвищення якісних характеристик персоналу з метою досягнення високого рівня соціально-економічного розвитку організації [5].

Передумови для підвищення рівня ефективності менеджменту персоналу на інноваційно орієнтованому підприємстві забезпечує розроблення й запровадження в управлінську практику моделей компетенцій, що дає змогу стандартизувати критерії відбору кандидатів на заміщення вакантних посад, визначити ключові показники діяльності, виявити сильні та слабкі сторони співробітників підприємства, обґрунтувати потребу в навчанні, забезпечити управління діловою кар'єрою, налагодити ефективну командну роботу, втілити нові корпоративні цінності [6].

Варто погодитись, що для інноваційно-активного підприємства програми розвитку персоналу мають охоплювати ті блоки питань, які у конкретній відрізок часу є ключовими для підтримання конкурентоспроможності та реалізації стратегічних цілей діяльності [8].

Як вже зазначалось, для якісного управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства потрібно проводити системну роботу, що може бути досягнута за умови формування дієвого механізму.

У структурі механізму управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства, відповідно до системного підходу необхідно виділяти такі системи: керуючу, керовану, забезпечуючу, цільову та функціональну.

Керуюча система (суб'єкт управління) – це менеджмент підприємства, який здійснює вплив на керовану систему з метою досягнення цілей та завдань підприємства.

Керована система (об'єкт управління) – персонал підприємства, його якісні характеристики, компетенції, відповідність потребам підприємства та стратегії його розвитку.

Цільова система включає стратегічні, тактичні й оперативні цілі та завдання, а також критерії вибору й оцінювання результатів управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства.

Варто відмітити, що завдання управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства полягає не лише в забезпеченні відповідності кількісних та в першу чергу якісних характеристик персоналу існуючим потребам підприємства у поточний момент. Оскільки мова йде про інноваційно-активне підприємство, яке характеризується ще більш динамічним середовищем функціонування, ніж будь-який інший суб'єкт господарювання, то ще більшого значення набуває важливість розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. При цьому під інноваційним потенціалом інноваційно-активного підприємства розуміємо об'єктивні можливості щодо максимального використання інтелектуального потенціалу працівників підприємства для досягнення поставлених цілей,

а також сукупність засобів, джерел, можливостей і здатностей, використання яких спрямоване на вирішення будь-яких завдань в інноваційній діяльності підприємства.

Система забезпечення сприяє реалізації мети управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства, завдяки наданню необхідних ресурсів і створенню відповідних передумов.

У якості основних видів забезпечення функціонування механізму управління розвитком інноваційно-активного підприємства доцільно відокремлювати:

– правове – сукупність нормативно-правових актів, які регулюють інноваційну діяльність та трудові відносини й створюють умови для функціонування механізму;

– методологічне – методичне оснащення, апробація та впровадження у практику ефективних моделей, методик, технологій управління розвитком персоналу з врахуванням особливостей інноваційно-активного підприємства;

– фінансове – забезпечення фінансовими ресурсами програм розвитку персоналу, заходів стимулювання саморозвитку, підтримка матеріального стимулювання у межах механізму;

– організаційне – сукупність адміністративно-технічних заходів, які регламентують роботу механізму;

– інформаційне – сукупність необхідних даних та можливостей доступу до них для забезпечення функціонування механізму;

– кадрове – наявність управлінського персоналу відповідної кваліфікації, який буде забезпечувати реалізацію механізму.

Функціональна система полягає у плануванні показників та організації процесу управління розвитком персоналу на інноваційно-активних підприємствах, мотивації співробітників до розвитку, у тому числі саморозвитку, контролю досягнутих результатів та регулюванні управлінського впливу залежно від співставлення отриманих та запланованих результатів.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, розвиток персоналу є передумовою, та невід'ємною складовою розвитку будь якого підприємства. Мінливе зовнішнє середовище вимагає постійного вдосконалення компетенцій працівників різних галузей. Інтенсивність необхідних змін прямо пропорційна динамічності окремих галузей. Якщо ж мова йде про підприємства, що належать до інноваційно-активних і, головне, які прагнуть залишитись такими і надалі, то розвиток персоналу є умовою збереження такого підприємства. З врахуванням такої важливості управління розвитком персоналу для інноваційно-активних підприємств, доцільно сформулювати механізм управління. Цей механізм відповідно до системного підходу повинен включати такі складові: керовану та керуючі системи, цільову, забезпечуючу, а також функціонуючі системи. Метою використання такого механізму є забезпечення відповідності персоналу підприємства поточним та стратегічним цілям.

Список використаних джерел:

1. Галько Л.Р. Формування людського капіталу в інтересах інноваційного розвитку підприємства. *Молодий вчений*. 2014. № 8 (1). С. 81–86.
2. Касьян З.Е. Аналіз та формування складових інноваційної активності підприємств легкої промисловості. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2012. № 2. С. 168–172.

3. Стрільчук Р.М. Стратегічні можливості та пріоритети інноваційного розвитку машинобудівних підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 5. Ч. 3. С. 68–72.
4. Хорев А.И., Артеменко В.Б. Теоретические и практические аспекты исследования потенциала сбалансированного развития инновационно-активных организаций. *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. 2014. № 2. С. 164–171.
5. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 194–198.
6. Герасименко Г. В. Пріоритетні напрями управління персоналом на інноваційно-орієнтованому підприємстві. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/12543?show=full> (дата звернення: 10.12.2020).
7. Артеменко Л.П., Бацалай Т.М., Бацалай Ю.М. Формування механізму управління інтелектуальним капіталом інноваційно-активного підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2012. Вип. 4. С. 139–145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchetei_2012_4_24 (дата звернення: 10.12.2020).
8. Стадник В.В., Гризовська Л.О. Чинник гетерогенності персоналу в нарощуванні інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 197–204.

References:

1. Halko L.R. (2014) Formuvannia liudskoho kapitalu v interesakh innovatsiinoho rozvytku pidpryiemstva [Formation of human capital in the interests of innovative development of the enterprise]. *Molodyi vchenyi* [Young scientist], no. 8(1), pp. 81–86.
2. Kasian Z.E. (2012) Analiz ta formuvannia skladovykh innovatsiinoi aktyvnosti pidpryiemstv lehkoi promyslovosti [Analysis and formation of components of innovative activity of light industry enterprises]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnologii ta dizainu* [Bulletin of Kyiv National University of Technology and Design], no. 2, pp. 168–172.
3. Strilchuk R.M. (2014) Stratehichni mozhlyvosti ta priorytety innovatsiinoho rozvytku mashynobudivnykh pidpryiemstv [Strategic opportunities and priorities of innovative development of machine-building enterprises]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu* [Scientific Bulletin of Kherson State University], vol. 5. Ch. 3, pp. 68–72.
4. Khorev A.I., Artemenko V.B. (2014) Teoreticheskie i prakticheskie aspekty issledovaniya potentsiala sbalansirovannogo razvitiya innovatsionno-aktivnykh organizatsiy [Theoretical and practical aspects of the study of the potential of balanced development of innovative organizations]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenernykh tekhnologiy* [Bulletin of Voronezh State University of Engineering Technologies], no. 2, pp. 164–171.
5. Huhul O.Ia. (2013) Teoretychni zasady upravlinnia rozvytkom personal [Theoretical principles of personnel development management]. *Innovatsiina ekonomika* [Innovative economy], no. 6, pp. 194–198.
6. Herasymenko H.V. Priorytetni napriamy upravlinnia personalom na innovatsiino-orientovanomu pidpryiemstvi [Priority areas of personnel management in innovation-oriented enterprise]. Available at: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/12543?show=full> (accessed 10 December 2020).
7. Artemenko L.P., Batsalai T.M., Batsalai Yu.M. (2012) Formuvannia mekhanizmu upravlinnia intelektualnym kapitalom innovatsiino-aktyvnoho pidpryiemstva [Formation of the mechanism of management of intellectual capital of the innovatively active enterprise]. *Visnyk Chernivetskoho torhovelno-ekonomichnoho instytutu. Ekonomichni nauky* [Bulletin of the Chernivtsi Trade and Economic Institute. Economic sciences], vol. 4, pp. 139–145. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchetei_2012_4_24 (accessed 10 December 2020).
8. Stadnyk V.V., Hryzovska L.O. (2014) Chynnyk heterohennosti personalu v naroshchuvanni intelektualnoho kapitalu innovatsiino-aktyvnoho pidpryiemstva [The factor of staff heterogeneity in increasing the intellectual capital of an innovatively active enterprise]. *Problemy ekonomiky* [Problems of the economy], no. 2, pp. 197–204.

E-mail: babchynskaoi@gmail.com