

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПІДТРИМКА АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Українська Л.О., д.е.н., професор (ХНЕУ),

Чебанова Н.В., д.е.н., професор (УкрДАЗТ)

Узагальнено теоретико-методичні основи організаційної підтримки інноваційної спрямованості розвитку та виділено основні напрямки мотивації інноваційної складової кадрового потенціалу.

Ключові слова: людський капітал, кадровий потенціал, управління персоналом, технологізація виробництва, мотивація і само мотивація праці.

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими і практичними завданнями. Наука про організацію праці в рамках окремого трудового колективу - складна частина економіки праці, яка є галуззю економічної науки. Соціальні, психофізіологічні та естетичні основи організації праці мають для працівників підприємства особливе значення, оскільки вирішальний вплив на людей, їх працездатність, продуктивність праці формує те виробниче середовище, в якому протікає їх трудова діяльність. Найважливішою складовою менеджменту підприємств, орієнтованих на стратегічний успіх у жорстких конкурентних умовах ринкової економіки є управління інноваційною спрямованістю трудової діяльності персоналу.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. Проблемам організації ефективного функціонування виробничого персоналу присвячено значну кількість наукових досліджень, так суть та умови відтворення людського капіталу висвітлюються в роботах Дорошенко Ю.А., Гавкалової Н. Л., Журавльової І. В., Кір'янова А. В., Назарової Г. В., Скоблякової І.В. [2, 4, 6, 7, 8]. Поведінку персоналу організації в умовах інноваційного розвитку підприємства аналізують Воронков Д.К., Доронін А.В., Доронина М.С., Зима О.Г. та інші [1, 5].

Проте, внаслідок стрімких змін внутрішнього і зовнішнього середовища та ускладнення конкурентних умов функціонування промислових підприємств, актуальним залишається завдання розробки таких технологій управління персоналом, які, відштовхуючись від світового досвіду менеджменту, враховували б вітчизняну, в тому числі галузеву специфіку та особливості діяльності підприємств, а також були здійсненними на практиці. Це відноситься до таких аспектів, як фактори, що обумовлюють формування системи управління персоналом, організація процесу підбору персоналу, розробка комплексу вимог до працівників, вплив структури мотивації персоналу на реалізацію цілей підприємств, формування критеріїв оцінки персоналу та деякі інші. Актуальною залишається розробка науково-методичних і практичних рекомендацій щодо застосування принципів і методів теорії стратегічного

менеджменту і, зокрема, теорії управління людськими ресурсами та активізації інноваційної складової реалізації кадрового потенціалу для створення ефективної системи управління персоналом.

Метою даної статті є узагальнення напрямків організаційної підтримки активізації інноваційних складових реалізації кадрового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах зберігання та укріплення конкурентної позиції підприємств всезростаючою мірою залежить від ефективного функціонування трудових ресурсів. В свою чергу, злагодженість дій виробничого персоналу визначається якістю управління цим найважливішим фактором виробництва [1].

Вибір між раціональним або чуттєвим рішенням, логічним або ціннісним підходом серед проблем людського буття взагалі, та зокрема у мотивації виробничої діяльності, постійно присутній у людській свідомості, змушуючи працівника кожного разу віддавати перевагу тому чи іншому варіанту.

Теоретичне осмислення цих змін передбачає розуміння діалектики співвідношення економічного і соціального, соціального і психологічного, психологічного та морального в поведінці як господарюючих суб'єктів, так і працівників, що опинилися в нових виробничих та суспільних умовах.

Поведінка людей, якої б суспільно-корисною діяльністю вони не займалися, завжди залишається в центрі уваги науковців, які намагаються пояснити причини і характер мотивів, що спонукають людей брати участь у виробництві, підвищувати продуктивність праці, тощо. Мотиви як внутрішні спонукання активності індивідів, груп слід відрізнити від зовнішніх спонукань - стимулів, як дії об'єктивних умов. Відомо, що стимули стають мотивами, якщо вони відповідають потребі індивіда [2].

Регулювання поведінки людей, створення умов для повної реалізації укладеного в них потенціалу, є основною метою управління трудовими ресурсами підприємства. Ускладнення ринкових умов, технологізація виробництва, тощо,

передбачають необхідність постійного розвитку концептуальних підходів та розробки практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємств [3].

Дослідження співвідношення вкладень в технічну базу і в персонал, якими було доведено значно більшу ефективність останніх, передували формуванню концепції «людського капіталу», що адекватно відбивала істотне зростання не тільки значення людських ресурсів у виробництві, а й підтвердила значущість підвищення кваліфікаційного та загальноосвітнього рівня робітників для зростання ефективності виробничих процесів [4].

Успіх інноваційного процесу багато в чому залежить від того, якою мірою його безпосередні учасники, які є найманими працівниками підприємства, зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів технологічного прогресу у виробництво. Вирішальне значення набуває трудова мотивація працівників і стимулювання їх високопродуктивної праці з боку керівництва [5].

Завдання стимулювання науково-технічного спрямування праці є досить складними в силу специфіки цього виду діяльності. По-перше, необхідно домогтися підвищення розумової активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити і підтримувати атмосферу творчості, тобто вторгнутися в сферу, яка завжди вважалася непідвладною раціональному зовнішньому впливу. По-друге, в ринковій економіці важливим є не сам по собі інноваційний процес, а його комерційний результат, що виражається в конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції. Комерційний критерій відіграє вирішальну роль і в оцінці значимості праці новаторів.

З цієї точки зору основою оцінки внеску у загальні результати є додана вартість, вироблена особисто конкретним співробітником. Проте в умовах сучасного підприємства вироблений продукт є результатом діяльності колективу робітників, що надає такій оцінці, з одного боку, ієрархічності і, з іншого, - обумовлює оцінювання результатів роботи як сукупного робітника підприємства, так і колективу, а потім і особистості. З урахуванням кінцевого результату, воно здійснюється зверху вниз. Більш того, має місце делегування повноважень в оцінюванні внеску особистості від менеджменту вищого ешелону на рівень творчих колективів, бригад, тощо.

Таким чином, підхід сучасних компаній до стимулювання праці в інноваційному процесі визначається двома головними моментами - прагненням максимально активізувати творчу особистість і скерувати цю активність на досягнення конкретного економічного результату. Велике значення для стимулювання праці мають і специфічні

якості, притаманні працівникам цієї сфери. Люди, зайняті розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються високим рівнем освіти, є найбільш розвиненими в інтелектуальному відношенні серед всіх категорій найманих працівників. Вони володіють аналітичним мисленням, підвищеним почуттям власної гідності, самостійністю і незалежністю. Для працівників інноваційної сфери характерна також орієнтація на досягнення значущих результатів, прагнення до вирішення складних завдань, висока працездатність і продуктивність в разі цікавої справи. У цьому сенсі стимулювання науково-технічної праці вимагає нестандартних підходів, максимального врахування індивідуальних особливостей працівника. Тут доцільно виділити такі найбільш істотні моменти: 1) використання комплексу матеріальних і нематеріальних стимулів, створення взаємодоповнюючої системи стимулювання праці в інноваційному процесі; 2) широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку (у самовираженні, реалізації індивідуальності і тощо); 3) надання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру.

Найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці від фахівців є самомотивація, тобто стан, при якому прагнення до творчої праці виходить від самого працівника, а не від «зовнішнього подразника» [2,6].

Організаційні заходи покликані створити умови, в яких би найбільшою мірою розкрився творчий потенціал працівника, для цього насамперед важливим є створення такого виробничого середовища, яке стимулювало б творчу діяльність, забезпечуючи працівника всіма необхідними ресурсами. Сюди відносяться як безпосередні знаряддя праці, комп'ютерна техніка, експериментальні установки, так і допоміжна техніка, що створює комфортні умови праці.

Створенню умов розвитку творчого змісту праці сприяють оптимізація співвідношення завдань, що надходять зверху, і рішень прийнятих колективно і самостійно; передача монотонних, одноманітних і втомлюючих допоміжних робіт технічним пристроям або допоміжному персоналу; організація менеджерів поточного постачання для непередбачуваних виробничих потреб інноваційного персоналу для мінімізації втрат робочого часу. Спрямування таких заходів на сприяння самостійності у прийнятті рішень, яке до того ж обмежене комерційним характером виробництва, повинне супроводжуватись підвищенням відповідальності за результати праці. Таким чином організація управління трудовими ресурсами підприємства покликана, з одного боку, стимулювати робітників до ініціювання творчого потенціалу, а з іншого, - поставити результати праці сукупного

робітника підприємства в жорсткі рамки вирішення конкретних, комерційно орієнтованих завдань фірми.

Аналіз сучасного стану людських ресурсів підприємств показує, що проблема оцінки, раціонального використання та ефективного їх відтворення стає першорядною, її вирішення значною мірою впливає на можливість використання різних технологій і методів кадрового менеджменту в процесі вдосконалення діяльності з управління персоналом. Окремо слід зазначити нестачу інформаційного забезпечення, що виникає при спробі впровадження керівниками підприємств західних технологій управління в систему менеджменту підприємств.

Для суб'єктів господарювання, в тому числі і як слідство масштабів власності, має місце висока «дистанція влади», тобто не тільки посадові обов'язки та функції, а й поведінка працівників всередині організації в залежності від їх статусу і службового становища мають істотні відмінності. Нерідким є становище, коли управлінському персоналу властиві дефіцит знань і навичок у сфері управління персоналом, недостатні знання законодавчої та нормативної бази, ігнорування законів на практиці, відсутність твердої впевненості у майбутньому [5]. Разом із тим, серед працівників підприємств вищих ешелонів менеджменту формуються такі якості, як енергійність, адаптивність, прагнення реалізувати стратегію розвитку, тощо.

Особливістю управління кадрами є прагнення до мінімізації ризиків, в тому числі і в соціальній сфері, що має прояв у розробці спеціальних механізмів, численних формальних правил і процедур, регламентуючих поведінку [1]. Усвідомлення вищим керівництвом ролі персоналу проявляється в пошуку шляхів закріплення висококваліфікованих працівників, що, зокрема, виявляється у наданні, поряд із заробітною платою та преміями, соціальних пакетів, за яких робітники одержують певний набір соціальних пільг та послуг згідно специфічних умов трудового договору або контракту [7].

Метою організаційно-економічних заходів щодо удосконалення управління трудовими ресурсами є в кінцевому рахунку гармонізація всього спектру виробничо-економічних, соціально-психологічних, правових відносин шляхом ініціювання власниками, або уповноваженими топ менеджерами удосконалення форм і методів мотивації підвищення ефективності трудової діяльності працівників. Найвагомішим важелем є формування ефективних мотиваційних механізмів, що враховують не тільки позитивні, а й негативні зміни у якості роботи персоналу.

Основними елементами організації управління трудовими ресурсами є планування потреби у людських ресурсах; формування персоналу

та резервних кандидатур насамперед на керівні посади; створення системи мотивації праці, а саме організації заробітної плати з урахуванням передових систем оплати праці, удосконалення методик оцінки трудової діяльності, адаптованих до умов конкретного виробництва з інформуванням працівників про критерії оцінки цього трудового вкладу. На цій основі здійснюються такі важливі економічні процедури, як оцінка результатів праці і своєчасне повідомлення працівників про зміст та складові оплати їх труда [4, 8].

Організація управління трудовими ресурсами має бути спрямована на втілення і розвиток інноваційних складових в роботі персоналу, особливу увагу в умовах подальшого ускладнення зовнішніх і внутрішніх умов підприємництва необхідно приділяти кадрам, зайнятим інноваційними видами діяльності. Для таких працівників актуальним є активізація інтелектуального потенціалу, отриманих знань, навичок, що є основою активності суб'єкта.

В залежності від ступеню насиченості потреб та рівня розвитку особистості, поряд з груповими, індивідуальними і економічними, поступово виходять на перший план духовні і соціальні, в тому числі моральні і естетичні, мотиви. Слід зауважити, що для інноваційного персоналу характерними є також пізнавальні та комунікативні мотиви.

Висновки. В організації кадрового менеджменту слід мати на увазі, що виробнича діяльність, як правило, визначається не одним мотивом, а їх сукупністю, що утворює структуру мотивів. У таких структурах виділяються домінуючі мотиви і підлеглі, периферійні (фонові). Принципове значення має розділення на внутрішні і зовнішні мотиви. Внутрішні мотиви породжуються самим предметом діяльності, її змістом, задоволенням, яке приносять можливості творчого спілкування. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які знаходяться за межами об'єкту праці як такої. Проте домінуючими неможна визначити ні внутрішні, ані зовнішні.

Виходячи з цього, доцільно зосередити увагу на конкретних механізмах реалізації потенціалу особистості, що є важливим напрямком підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Реалізація потенціалу особистості пов'язана з плануванням кар'єри, що базується на розробці відповідної стратегії, і передбачає визначення цільових характеристик трудового майбутнього працівника і визначення шляхів його наближення.

Професійно-кваліфікаційні характеристики робітника оцінюються менеджерами тільки в разі можливості їх реалізації в рамках конкретної організації. В умовах різкої зміни організаційних структур можливості просування в межах організації

сильно диференціюються. Для частини працівників важливішою стає професійна, а не внутрішньо організаційна кар'єра, яка передбачає проходження різних рівнів формування та підвищення кваліфікації та професійних навичок, і в результаті формуються такі важливі властивості, як універсальність і адаптивність до умов різних організаційних структур. Тим самим істотно підвищується конкурентна позиція працівника. Якщо такі особливості кар'єрного зростання відповідають вимогам організації, то й підвищується цінність працівника, який є їх носієм. Інноваційна організація кадрового потенціалу передбачає єдність об'єктів та суб'єктів планування як кадрового потенціалу в цілому, так особистого кваліфікаційного розвитку і повинна поєднувати замовлення від суб'єкту господарювання, систему загальної та професійної освіти, відповідні виробничі умови реалізації робочої сили і можливості удосконалення її якості. Доцільно нагадати, що вимоги постійного розвитку організації вимагають адекватного зростання професіоналізму робітників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Доронин А.В., Доронина М.С. Поведінка персоналу організації: проблеми і перспективи дослідження і впорядкування / А.В.Доронин, М.С. Доронина // Ліберманівські читання 2010: економічна спадщина та сучасні проблеми: Монографія. - Х.: ВД «ИНЖЕК», 2010. – С. 402-415

Анотація. Обобщены теоретико-методические основы организационной поддержки инновационной направленности развития и выделены основные направления мотивации инновационной составляющей кадрового потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал, кадровый потенциал, управление персоналом, технологизация производства, мотивация и самомотивация труда.

Summary. Summarizes the theoretical and methodological foundations of organizational support for innovation-oriented development and highlighted the main areas of motivation innovative component of human resources.

Keywords: human capital, human resources, personnel management, technologization production, motivation and self motivation.

2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: наук. видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 240 с.

3. Ажажа М. А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу / М. А. Ажажа // Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць.- Х.: ХІМБ, 2006. – С. 267-271.

4. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А. В. Кирьянов // «Экономика России: основные направления совершенствования». – 2005. – Вып. 7. Режим доступа до статті: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.

5. Воронков Д.К. Инструментально-методичне забезпечення впливу керівника на поведінку підлеглих в умовах інноваційного розвитку підприємства / Д.К.Воронков, О.Г. Зима // Ліберманівські читання 2010: економічна спадщина та сучасні проблеми: Монографія. - Х.: ВД «ИНЖЕК», 2010. – С. 416-426

6. Журавльова І. В. Управління людським капіталом: наукове видання / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Х.: ХНЕУ, 2004. – 284 с.

7. Скоблякова И. В. Воспроизводство индивидуального и общественного человеческого капитала в постиндустриальной экономике: автореф. дис. на соискание науч. степени докт. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / И. В. Скоблякова. – Орел. – 2008. – 48 с.

8. Дорошенко Ю. А. Живые вложения: человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций / Ю. А. Дорошенко, О. В. Лебедев // Креативная экономика. – 2007. - № 5. – С. 11-18.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

УДК 658.5

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

*Халіна В.М., аспірант,
Полозова Т.В., к.е.н., доцент (ХНУРЕ),
Пригунов П.Я., к.психол.н., професор (ХНАМГ)*

У статті визначено основні цілі та завдання фінансово-економічного моніторингу. Розглянуто рівні моніторингу та функції управління станом середовища моніторингу, визначено основні аспекти побудови системи фінансово-економічного моніторингу на підприємстві, визначено послідовність ключових етапів побудови системи фінансово-економічного моніторингу на підприємстві.

Ключові слова: фінансово-економічний моніторинг, моніторинг, оцінка ефективності, система моніторингу, елементи фінансово-економічного моніторингу.