

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES BASED ON INNOVATIVE APPROACH AT ENTERPRISES OF THE WINE INDUSTRY

УДК 330.341.1:338.108

Седікова І.О.

д.е.н., доцент кафедри менеджменту і логістики

Одеська національна академія харчових технологій

Удовиця О.Ф.

к.п.н., доцент кафедри менеджменту і логістики

Одеська національна академія харчових технологій

У статті проаналізовано інноваційні технології управління персоналом на виноробних підприємствах. Досліджено рівень розвитку науки і техніки, інноваційної діяльності України. Увагу приділено таким актуальним питанням: корпоративні університети, сучасні системи розвитку персоналу, автоматизація HR-функцій, «кар'єрний портал». Сформульовано вимоги щодо інноваційного розвитку системи управління персоналом.

Ключові слова: інноваційні технології, управління, підприємства, виноробна галузь, персонал.

В статье проанализированы инновационные технологии управления персоналом на винодельческих предприятиях. Исследован уровень развития науки и техники, инновационной деятельности Украины. Внимание уделено таким актуальным вопросам как: корпоративные университеты, современ-

ные системы развития персонала, автоматизация HR-функций, «карьерный портал». Сформулированы требования к инновационному развитию системы управления персоналом.

Ключевые слова: инновационные технологии, управление, предприятия, винодельческая отрасль, персонал.

The article analyses innovative technologies of personnel management at winemaking enterprises. The level of development of science and technology, innovation activity of Ukraine is researched. An attention is paid to such urgent issues as: corporate universities, modern systems of personnel development, automation of HR-functions, "career portal". Requirements for the innovative development of the personnel management system are formulated.

Key words: innovative technologies, management, enterprises, winemaking industry, personnel.

Постановка проблеми. Швидкозмінні умови функціонування підприємств виноробної галузі, глобалізаційні процеси створюють складні конкурентні умови ведення бізнесу, які ускладнюються нестачею висококваліфікованих фахівців у ключових сферах. Посилюється роль персоналу підприємств у впровадженні та реалізації інновацій, побудові конкурентоспроможного підприємства. Саме персонал є центральним елементом будь-якої соціально-економічної системи, визначає її інноваційний потенціал. Упровадження нових технологій та форм організацій виробництва, інформатизація змінюють способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління персоналом на підприємстві. Обґрунтування необхідності розвитку даної системи дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових інноваційних технологій та методів використання трудових ресурсів. Складність та різноманітність проблем інноваційного управління персоналом і визначає актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми ефективного управління виноробними підприємствами відображено в наукових працях: М. Височина, В. Гриньова, Ю. Дмитрієва, С. Єлецьких, М. Іванова, С. Бондаренко, О. Каламан. Вивченню особливостей управління розвитком персоналу на підприємствах виноробної галузі присвячена значна кількість досліджень: О. Амоша, Л. Антонюк, Л. Балобанова, М. Войнаренко, В. Зянько, С. Ілляшенко, Є. Коржов та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є дослідження інноваційних методів управління

персоналом на вітчизняних підприємствах виноробної галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Саме поняття «інновація» вперше з'явилося в роботах культурологів ще у XIX ст. і означало введення певних елементів однієї культури в іншу. Різні вчені характеризують інновації залежно від об'єкта і предмета свого дослідження. Шумпетер Й. визначає, що інновація – це «...нова комбінація. Інновація в економіці, будь-яке нововведення в мистецтві, науці, життєвій практиці – головним чином полягає в рекомбінації концептуальних фізичних матеріалів, які існували на ринку (творче руйнування)» [1, с. 84-154]. Дослідники Твісс Б, Фрімен К. визначають, що інновація – «...це технічна, дизайнерська, виробнича, управлінська та комерційна діяльність, виготовлення нових (удосконалених) товарів чи перше комерційне використання нових (удосконалених) процесів або обладнання» [2, с. 37; 3, с. 38]. У законі України «Про інноваційну діяльність» визначено: «Інновації – новостворені і вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і соціальної сфери» [4, с. 10].

Проведемо класифікацію нововведень – упорядкуємо сукупність різноманітних, різних за характером, формах організації, масштабах і способах впливу на інноваційну діяльність процесів нововведень. Класифікація інновацій за глибиною внесених змін – дозволяє послідовно простежити переходи від інновацій нижчого рівня до більш високого:

– інновації нульового порядку – регенерування первісних властивостей системи, збереження і відновлення її існуючих функцій;

– інновації першого порядку – зміна кількісних властивостей системи;

– інновації другого порядку – перегрупування складових частин системи з метою поліпшення її функціонування;

– інновація третього порядку – адаптивні зміни елементів виробничої системи з метою пристосування один до одного;

– інновації четвертого порядку – новий варіант, найпростіша якісна зміна, що виходить за рамки простих адаптивних змін; первісні ознаки системи не міняються – відбувається деяке поліпшення їхніх корисних властивостей (оснащення існуючого електровоза більш могутнім двигуном);

– інновації п'ятого порядку – нове покоління; міняються всі чи більшість властивостей системи, але базова структурна концепція зберігається (наприклад, перехід від електродвигунів серії «А» до серії «АІ»);

– інновації шостого порядку – новий вид, якісна зміна первісних властивостей системи, первісної концепції без зміни функціонального принципу (впровадження безчовникового ткацького верстата);

– інновації сьомого порядку – новий рід, вища зміна у функціональних властивостях системи і її частини, що змінює її функціональний принцип (перехід до напівпровідників і транзисторів, заміна класичного повітряного транспорту транспортом на «повітряній подушці», пропелерного типу літака на реактивну тягу).

Савенко І. І. визначає, що «класифікація інновацій за значимістю припускає виділення таких видів інновацій: базисних інновацій (галузеформуючих, що проникають в інші галузі, основних); поліпшувачих інновацій (істотне удосконалювання базисних); псевдоінновацій, що представляють незначні зміни базисних (модернізація та ремонти обладнання)» [5, с. 20].

Управління персоналом у соціально-економічних системах розглядається, як головний чинник забезпечення їх конкурентоспроможності. За час становлення ринкової економіки було накопичено багато підходів щодо управління персоналом. Однак, в епоху інноваційного розвитку (п'ятого технологічного укладу і поступового переходу до шостого), пріоритетними стають інноваційні технології управління персоналом підприємств.

За даними Державної служби статистики України, у 2015 р. Кількість організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність, становила 978 одиниць. Розподіл організацій за секторами науки показує, що найбільша кількість наукових установ належить до галузевого сектору (480 установ, що становить 49,1% від загальної кількості)

та академічного сектору (303 установ, що становить 31,0% від загальної кількості) (рис. 1).

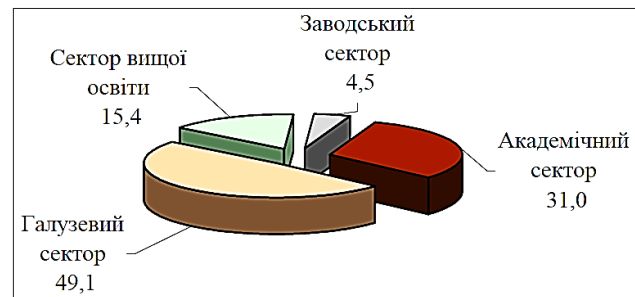


Рис. 1. Розподіл організацій за секторами науки у 2015 р., %

Джерело: узагальнено автором на основі [6]

Розподіл організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність, за секторами діяльності свідчить, що найбільші частки таких організацій (44,3% та 40,3%) належать до державного та підприємницького секторів відповідно. Тенденція щорічного зменшення кількості організацій, які здійснюють науково-технічну діяльність, супроводжується збереженням майже незмінної структури їх розподілу за галузями наук: найбільші майже однакові частки (близько 38%) припадають на природничі і технічні науки, найменша частка – на гуманітарні науки (близько 5%) [6].

Інноваційні технології управління персоналом формуються в рамках організаційних інновацій. Як відзначають автори [7, с. 69-73], для них характерні такі явища, як: новий підхід до вирішення проблем організаційної системи, можливість задоволення організаційних і особистих потреб працівників, а також відповідність можливостям підприємства та персоналу; потенціал максимізації прибутку підприємства; сприяння досягненню основних організаційних цілей. Інші науковці вважають, що інновації у сфері управління персоналом відрізняються від інших інновацій тим, що [8, с. 54]: здійснюються, з меншими одноразовими витратами; складніше піддаються економічному обґрунтуванню; специфічні за відношенням до підприємства, в якому вони створюються; процес впровадження ускладнюється психологічними факторами.

Наведений вище перелік необхідно доповнити наступними характерними властивостями інновацій, які застосовуються по відношенню до різних аспектів управління персоналом, а саме: зниження часу на виконання трудових операцій; зниження вартості виконання трудових операцій; зниження витрат на персонал у собівартості продукції; підвищення задоволеності та лояльності співробітників до підприємства.

З огляду на наведені суттєві характеристики, під «інноваційними технологіями в управлінні персоналом» пропонуємо розуміти якісно нові для підприємства і галузі, в якій воно функціонує, інструменти, технології, засоби та методи організації

трудової діяльності, що дозволяють підвищити її конкурентоспроможність та фінансово-економічну ефективність.

На нашу думку, важливо відрізнити саме інноваційні технології управління на підприємстві від звичайних нововведень. Наприклад, комп'ютеризація виробництва в сучасних умовах не може вважатися інноваційною технологією. Також не можна вважати зміну організаційної структури управління компанією від однієї загальноновизнаної (наприклад, ієрархічної або лінійної) до іншої загальноновизнаної (наприклад, матричної).

Інноваційне управління персоналом має на увазі навмисну відмову від вибору основних традиційних варіантів управління, процесів та методів. Три умови, за яких інноваційне управління персоналом формує довгострокові переваги: інновації засновані на принципах, що йдуть врозрід з традиційним управлінням; обов'язкова системність інновацій, що охоплює великий спектр процесів та методів; нововведення (інновації) представляють собою частину безперервного процесу нововведень.

Сьогодні в методах інноваційного управління персоналом все менше робиться наголос на пріоритет матеріального стимулювання. Всі розуміють, що винагорода стимулює концентрацію механічних зусиль і сприяє досягненню певних успіхів при виконанні конкретного завдання. Однак, якщо потрібне використання нестандартного рішення, це ж обіцяна винагорода стає фактором зниження продуктивності праці. Для українських підприємств інноваційне управління персоналом абсолютно необхідно, без інновацій складніше зберігати конкурентоспроможність в умовах сучасного ринку. У той же час без інноваційної діяльності самих різних категорій персоналу інновації будуть неможливі, а компаніям необхідна відповідна система управління. Створення інноваційної системи передбачає використання таких методів, як інноваційні технології управління персоналом. Дані технології створюються службою по HR для вирішення актуальних завдань організації. Щоб впровадження та реалізація такого підходу до управління були ефективними, необхідна висока кваліфікація фахівців з HR та відповідний статус HR-служби.

Крім цього можна виділити наступні перспективні інновації і інноваційні технології в управлінні персоналом, які в найближчі роки повинні бути розглянуті українськими нормативними актами:

1. Створення «корпоративних університетів» («корпоративних систем навчання», «корпоративних шкіл») – спеціалізований підхід до навчання співробітників компанії, повністю орієнтований на практику і враховує внутрішні особливості функціонування конкретного підприємства на основі багаторічного досвіду його діяльності.

2. Технологія «кар'єрний портал» впроваджується на основі інформаційних віртуальних засобів (окремого сайту або порталу), що створює соціальну мережу співробітників підприємства. В рамках такої соціальної мережі можуть розміщуватися віртуальні тести та ігри для співробітників, які розглядаються, як кандидати на перспективні посади.

3. Створення «віртуальних шкіл» – також здійснюється на основі сайту підприємства, в рамках якого будь-який співробітник при отриманні відповідного рівня доступу може зайнятися онлайн-навчанням.

4. Впровадження інструментів мотивації, заснованих на можливості оперативного контролю співробітниками досягнення всієї сукупності цільових показників у режимі реального часу (з використанням віртуального ресурсу).

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що сучасні процеси прискорення глобалізації і посилення конкуренції на ринках вимагають від підприємств впровадження інновацій у практику управління персоналом. При цьому інноваційний розвиток системи управління персоналом повинен відповідати таким вимогам:

1. Приведення у відповідність рівня людських ресурсів до інноваційних процесів організації.

2. Інноваційна діяльність і мотивація персоналу, яка має на увазі інтенсивну реалізацію якісно нових підходів до технологій, виробництва, продукції.

3. Віднесення управління персоналом до інноваційних процесів організації. При цьому персонал, зокрема, управлінська ланка, є одним із джерел нововведень.

4. Механізм інноваційного розвитку системи управління персоналом надає стратегічні засоби, що допомагають діагностувати проблеми вдосконалення інноваційної діяльності і виявляти методи їх вирішення.

Для підвищення ефективності інноваційного розвитку системи управління персоналом необхідний постійний аналіз рівня інноваційної активності підприємства та його структурних підрозділів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогрес, 1992. – С. 84-154.
2. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – С. 37.
3. Фрімен К. The Economics of industrial innovation; 2nd edn. Frances Pinter, London, 1982. – P. 38.
4. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Голос України. – 2002. – С. 10.
5. Савенко І. І. Перспективні напрями інноваційної діяльності зернозберігаючих підприємств / І. І. Савенко: Наук. вид. – Одеса: Поліграф, 2009. – 200 с.

6. Аналітична довідка. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності, трансферу технологій за 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/content%D0%BA%D0%B0/2-3-ad-kmu-2015>.

7. Гурова Т. И. Информационный менеджмент в сервисной деятельности // Вестник РМЛТ. 2014. № 1(10). С. 69-73/

8. Иванова Л. И., Бичеев М. Л. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учеб. пособие / Новосибирск: Изд-во СибЛГС, 2015. – 183 с.

REFERENCES:

1. Shumpeter J. Teory'ya ekonomy'cheskogo razvy'ty'ya. – M.: Progres, 1992. – S. 84-154.

2. Тув'сс В. Управлену'є наочно-техну'chesky'my' novovvedeny'yamy'. – М.: Эконому'ка, 1989. – С. 37.

3. Frimen K. The Economics of industrial innovation; 2nd edn. Frances Pinter, London, 1982. – P. 38.

4. Zakon Ukrayiny' «Pro innovacijnu diyal'nist'» // Golos Ukrayiny'. – 2002. – S. 10.

5. Savenko I. I. Perspektyvni napryamy' innovacijnoyi diyal'nosti zernozberigayuchy'x pidpny'emstv / I. I. Savenko: Nauk. vy'd. – Odesa: Poligraf, 2009. – 200 s.

6. Analit'chna dovidka. Stan rozvy'tku nauky' i tekhniky', rezul'taty' naukovoyi, naukovo-tekhnichnoyi, innovacijnoyi diyal'nosti, transferu tekhnologij za 2015 rik [Elektronny'j resurs]. – Rezhym dostupu: <http://mon.gov.ua/content%D0%BA%D0%B0/2-3-ad-kmu-2015>.

7. Gurova T. Y'. Y'nformacy'onnyj menedzhment v servy'snoj deyatelnosti' // Vestny'k RMLT. 2014. # 1(10). S. 69-73.

8. Y'vanova L. Y'. , By'cheev M. L. Y'nnovacy'onnyj menedzhment v upravleny'y' personalom: ucheb. posoby'e / Novosy'by'rsk: Y'zd-vo Sy'bLGS, 2015. – 183 s.

Sedikova I.A.

Doctor of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Management and Logistics
Odessa National Academy of Food Technologies

Udovitsa O.F.

Candidate of Pedagogical Sciences,
Senior Lecturer at Department of Management and Logistics
Odessa National Academy of Food Technologies

PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES BASED ON INNOVATIVE APPROACH AT ENTERPRISES OF THE WINE INDUSTRY

The introduction of new technologies and forms of production organizations and informatisation change the ways of doing business and interaction of people in the process of personnel management at the enterprise. The rationale for the development of this system gives impetus to use at modern enterprises the construction of new innovative technologies and methods of using labour resources. The complexity and diversity of problems of innovative personnel management determine the relevance of this study.

The classification of innovations and the arrangement of a variety of different in nature forms of organization, scale, and methods of influencing the innovation activity of innovation processes are organized.

The following promising innovations and innovative technologies in personnel management are to be distinguished, which in the coming years should be considered by Ukrainian normative acts, namely, the creation of “corporate universities” (“corporate training systems”, “corporate schools”), technology “career portal” is implemented on the basis of information virtual means (a separate site or portal), which creates a social network of employees of the enterprise.

The study leads us to conclude that modern processes of accelerating globalization and increasing competition in the markets require from enterprises the introduction of innovations into the practice of personnel management.