

Дятлова В. В.
доктор економічних наук, професор
Семенова С. А.
студент

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
м. Дніпро, Україна

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційно-інвестиційні процеси на промисловому підприємстві є вимогою часу, оскільки становлять основу його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішніх ринках. Особливо ці процеси є важливими з урахуванням євроінтеграційної спрямованості розвитку економіки України [1]. Визнаючи це, держава приймає активну участь в інноваційно-інвестиційних процесах як на законодавчому рівні, так і через регулювання інвестиційного розвитку пріоритетних секторів національної економіки [2].

На рівні підприємств інноваційно-інвестиційний механізм їх розвитку розглядається здебільшого щодо його матеріально-технічної модернізації за рахунок реалізації проектів. Орієнтиром такої модернізації є гармонізовані з міжнародними та європейськими вітчизняні стандарти, в яких встановлюються вимоги до продукції, що розробляються і на рівні держави, і на рівні галузей та промислових підприємств [3]. У меншому ступені такий механізм аналізується щодо трудового ресурсу, хоч і визнано інноваційну його частку рушійною силою існуючого прогресу промислового підприємства. Визнання головної ролі кваліфікаційних трудових ресурсів на підприємствах підтверджено науковцями, в працях яких розроблено загальну концепції інноваційного управління трудовими ресурсами [4], її інноваційні компоненти запроваджено в багатьох секторах економіки, зокрема банківському [5].

Дослідженню інноваційних інструментів механізму управління трудовими ресурсами присвячено ряд робіт. Важливим аспектом є систематизація досвіду зарубіжних компаній і окремих вітчизняних підприємств щодо практики застосування інноваційних методів в управлінні трудовими ресурсами. Слід погодитися з науковцями, в працях яких в інноваційно-інвестиційному механізмі визначено етапи, на яких можуть бути запроваджені інновації в управлінні трудовими ресурсами [6]. Такими етапами визначено: підбір персоналу, оцінювання результатів його діяльності, навчання (стажування), використання системи винагород, управління кар'єрою. На всіх етапах інновації пов'язані з певними витратами (фінансовими й часу), які не завжди фіксуються підприємствами.

На етапі підбору персоналу використання інноваційних методів дозволяє відібрати кращих – більш професійних кандидатів для найму. Етап, за зарубіжним досвідом, має декілька підетапів (наприклад, тестування професійне, а за потреби і мовне, щодо психологічних характеристик, співбесіда, на якій визначається рівень знань та вмінь).

На етапі оцінювання результатів діяльності працюючих на підприємстві зазвичай труднощі полягають у встановленні якісних характеристик відповідно посадам або робочим місцям. Відповідно до зарубіжного досвіду, на окремих вітчизняних підприємствах керівники надають характеристику підлеглим з урахуванням їх вкладу в загальний результат. Однак працівник має можливість обговорити оцінку. Очевидно, що такі інновації займають більше часу, ніж традиційний процес оцінювання результатів діяльності окремого підрозділу.

Підвищення кваліфікації для робітників реалізується через навчання, а для службовців – стажування. Цей етап, без сумніву, є найбільш фінансово витратним. Тому краще, якщо і навчання, і стажування будуть мати інноваційні форми, оскільки здобуті знання і вміння повинні формувати потребу в інноваціях для продукції, виробничого процесу, методів управління. Очікуваний результат – збільшення продуктивності праці, завдяки чому зросте дохід і прибуток.

Система винагород використовується майже на всіх промислових підприємствах з метою стимулювання працівників. Форма винагород є різною: фінансове преміювання, моральні подяки в документах різного рівня, або їх спільне використання направлені на створення у працівників мотиву до ризику при розробленні та впровадженні інновацій. Фінансові витрати в цьому випадку повинні бути оптимізовані.

Управління кар'єрою є сучасною інноваційною формою впливу на працюючих. Професійний розвиток є вигідним і для підприємства, і для працівника. Цей етап напряму пов'язаний з етапом підвищення кваліфікації. Позитивно сприймається і конкуренція, і со-конкуренція серед працівників. Витрати можуть бути оцінені, в тому числі через зменшення показника плинності кадрів.

Зарубіжні компанії здебільшого орієнтовані на інноваційне навчання та стажування працюючих, а також поєднує цей етап управління з іншими. Так, «Procter and Gamble» (США) зосереджується на навчанні (пропонується декілька програм), спрямованому на розвиток працівників і їх кар'єру. Компанія «McDonald's» (США) сфокусована на тренінгах для саморозвитку з широким спектром використання. Фірма «Adidas» (Німеччина) вже більше 15 років готує менеджерів з управління людськими ресурсами за власною програмою, що включає тренінги з інноваційних методів управління. Компанія «Samsung» (Південна Корея) реалізує інноваційний процес через створення центрів розвитку та центрів лідерства, де зосереджені фахівці за всіма професійними сферами (менеджмент, маркетинг, фінанси, проектування, планування та ін.).

На оцінку результатів діяльності зорієнтовані відомі зарубіжні компанії. Так, у «Nikon» (Японія) використовується щорічна система звітування працівників щодо досягнень і прагнень, яка використовується керівництвом в процесі управління кар'єрою. У «Microsoft» (США) працівники самостійно обирають тренінги та навчальні програми, а менеджери обов'язково обліковують витрати, враховують їх під час підбору персоналу. На оцінку результатів діяльності працівників зорієнтовані й вітчизняні підприємства: у «Київстар» за результатами діяльності переглядається заробітна плата, визначається розмір премії співробітника, діє система додаткових стимулів і соціальних гарантій.

Досвід японських компаній взято до впровадження добре відомою в Україні компанією «Нова Пошта», в якій є запит щодо «ноу-хау» за всіма технологічними операціями та подальше їх впровадження. Основа інновацій в компанії – кваліфікований персонал, який постійно розвивається.

Інновації в підборі персоналу є прерогативою американських компаній. Так, у «Apple» (США) підбір персоналу включає три – чотири раунди з неодмінною оцінкою виступу, в тому числі щодо положення тіла, жестів, та подальшої співбесіди з керівництвом. Окремі вітчизняні промислові підприємства перейняли такий досвід і використовують його щодо посад керівників служб.

Отже, інноваційні підходи в управлінні трудовими ресурсами поступово витісняють традиційні, оскільки довели більшу свою ефективність. Інноваційно-інвестиційний механізм такого управління є релевантним компетентнісному підходу, що визнаний сьогодні освітою. На практиці такий підхід реалізується найчастіше через відбір кандидату на певну посаду на основі його професійних знань і вмінь, а також навчання в період праці на промисловому підприємстві. Інвестиції в трудові ресурси мають певну ефективність, в тому числі фінансову, яка для підприємства реалізується у збільшенні прибутку через підвищення рівня продуктивності праці, а для працівника – винагороди за більш кваліфіковану якісну працю. Зазвичай, інноваційно-інвестиційні процеси є більш активними на великих вітчизняних промислових підприємствах, що обумовлено більшими ресурсами, і фінансовими, і трудовими.

Література:

1. Innovative development: model and evaluation method in the context of integration processes / Diatlova V., Diatlova Yu., Petryk I., Hutareva Yu., Zubro T. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43, Is. 1. P. 161–171.
2. Дятлова В. В., Дятлова Ю. В. Державне регулювання інвестиційного розвитку аграрного сектору національної економіки. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2016. Вип. 3. С. 42–47.
3. Дятлова В. В. Гармонізація вітчизняних стандартів з міжнародними та європейськими: стан та проблеми. *Актуальні проблеми регулювання та розвитку зовнішньоекономічної діяльності*: зб. наук. праць Донецького державного ун-ту управління. Донецьк: ДонДУУ, 2008. С. 60–67.
4. Shtuler I., Zabarna E., Kyrlyk N., Kostovyat H. The Concept of Human Resource Management in Logistics Processes. *International Journal of Computer Science & Network Security*. 2021. 21(12). P. 110–116.
5. Digital banking in the marketing mix and human resource management: improving the approach to the assessment as an innovative component / Zherdetska L., Diatlova Yu., Diatlova V., Derkach Ju., Goncharenko A., Zos-Kior M. *Laplace em Revista*. 2021. Vol. 7, Is. 3A. P. 111–119.
6. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16, ч. 1. С. 130–134.