

УДК 331.522.4:664.013

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Василичев Д.В. к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

Василичев Д. В. Формування інноваційного розвитку персоналу підприємства.

Розкрито проблеми функціонування системи інноваційного розвитку персоналу підприємства. Визначено зміст процесу інноваційного розвитку персоналу та в цілому підприємства. Проведено аналіз взаємозв'язку між індивідуальним трудовим потенціалом підприємства та його інноваційним мисленням, в якому виявлено, що інноваційне мислення є не у кожного працівника. Однак, розвиток новаторської та інноваційної складової мислення працівників може бути мотивовано за рахунок проведення індивідуальних і групових тренінгів, а також за рахунок саморозвитку особистості. Представлено набір найбільш розповсюджених методів зупинки інноваційних процесів. Запропоновано кроки розуміння інноваційної стратегії розвитку персоналу підприємств, які включають такі етапи, як обговорення питання про те, як тлумачиться в організації само поняття інновацій; розробку декларації про розуміння інновацій; розробку інноваційної стратегії, яка дозволить об'єднати всі всілякі інноваційні зусилля організації і підтримати загальну орієнтацію на інновації; доведення до загального висновку про те, що інновації складають мету організації і що розвиток кожного з її співробітників як персонально, так і організаційних інноваційних здібностей, що буде всебічно заохочено. Надано рекомендації щодо розвитку інноваційного мислення працівників. Представлено одне з напрямів інноваційного розвитку персоналу - інноваційний клімат як частина загальної організаційної культури підприємства.

Василичев Д. В. Формирование инновационного развития персонала предприятия.

Раскрыты проблемы функционирования системы инновационного развития персонала предприятия. Определенно содержание процесса инновационного развития персонала и предприятия в целом. Проведен анализ взаимосвязи между индивидуальным трудовым потенциалом предприятия и его инновационным мышлением, в котором видно, что инновационное мышление присуще не каждому работнику. Однако, развитие новаторской и инновационной составляющей мышления работников может быть мотивировано за счет проведения индивидуальных и групповых тренингов, а также за счет саморазвития личности. Представлено набор наиболее распространённых методов остановки инновационных процессов. Предложены шаги понимания инновационной стратегии развития персонала предприятий, которые включают такие этапы, как обсуждение вопроса о том, как объясняется в организации само понятие инноваций; разработку декларации о понимании инноваций; разработку инновационной стратегии, которая позволит объединить все всевозможные инновационные усилия предприятий и поддержать общую ориентацию на инновации; доведение до общего заключения о том, что инновации составляют цель предприятия, и что развитие каждого его сотрудника, как персональных, так и организационных инновационных способностей, будет всесторонне поощрено. Предоставлены рекомендации относительно развития инновационного мышления работников. Показано одно из направлений инновационного развития персонала - инновационный климат как часть общей организационной культуры предприятия.

Vasilichev D. Forming innovative development of staff in the organization.

The article reveals the problems how the system of innovative development of staff operates. The content of the innovative development of staff and the organization as a whole is defined. The interaction of individual organization's labour capacity and its innovative thinking are analyzed and it is revealed that not every employee possesses the ability of the innovative thinking. However, the development of the innovative component in thinking of staff members can be motivated through individual and group training courses and through the self-development of personality as well. A wide range of the most spread ways to interrupt the innovative process is represented. The stages to comprehend the strategy of the staff development of the organization are suggested including the following items: how the idea of innovation is interpreted; the development of declaration of how to comprehend the innovative strategy that enables to join all the innovative efforts of organization to support the general innovative concept; to make a logical assumption that innovation is the goal of the organization and the development of every employee's innovative abilities as a whole will be motivated in different ways. Some recommendations to develop the innovative thinking of employees are given. It was demonstrated one of the ways to the innovative environment – innovation climate as an element of general culture in the organization.

Постановка проблеми. Ефективний процес функціонування системи управління підприємством можливий лише за умови високого рівня його персоналу. Отже, саме від загального та індивідуального трудового потенціалу працівників залежить ефективний процес функціонування системи управління бізнес-процесами на підприємстві. Якісний розвиток трудового потенціалу працівників практично реалізується через

запровадження програм професійного та кар'єрного росту, інноваційної спрямованості підприємства. Деякі теоретичні аспекти дослідження впливу трудового потенціалу на ефективність господарської діяльності підприємства розглядали в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, Ю.В. Богоявленська, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, О.Л. Єськов, А.М. Колот, Н.Д. Лук'яненко, В.С. Савельєва, Б.І. Холод та ін. В сучасних умовах господарювання конкурентоздатність підприємства визначається великою кількістю чинників. Одним з чинників, який сприяє розвитку підприємства та виходу його на новий рівень, є наявність значного трудового потенціалу. Його якість, ефективне використання та управління повинно забезпечуватись за рахунок програм інноваційного розвитку.

Таким чином, за умов стрімкого запровадження інноваційних технологій і появи на ринку України великих європейських виробників, особливо гостро постають питання виживання вітчизняних та конкурентоздатності підприємств. У стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів зазначено, що перехід України на інноваційний розвиток є принципово важливим для підвищення конкурентоздатності вітчизняної економіки. Так, все більшого значення набувають питання вибору високоєфективного обладнання, мінімізації витрат на сировину та економії енергоносіїв, більш ефективного використання персоналу підприємств. Але впровадження інноваційних процесів неможливе без висококваліфікованого персоналу з достатнім рівнем трудового потенціалу. Останнім часом підприємства все більше уваги приділяють таким поняттям, як якість персоналу, конкурентоздатність персоналу, рівень трудового потенціалу, інноваційне мислення працівників. Для забезпечення ефективного розвитку персоналу підприємства повинні більше уваги приділяти інноваційним процесам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У ринкових умовах ефективність і конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежать від його здатності мати та розвивати трудовий потенціал з інноваційним мисленням. Але механізм ефективного формування, використання та розвитку персоналу на підприємстві залежить від змін, які відбуваються на макро- та мікрорівнях, у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємств. Необхідно зазначити, що важливим напрямком подолання дефіциту інноваційного трудового потенціалу підприємства є навчання персоналу. Проте найбільшого значення в умовах переходу економіки України до інноваційних засад промислового виробництва набуває частка працівників з вищою освітою, особливо за профілем розвитку регіонів. Ситуація в Україні стосовно цієї сфери поліпшується, проте кількість учасників навчальних програм, тренінгів, коучінгів залишається низькою.

За даними статистичних досліджень регіонами-лідерами у 2011 році, за оцінкою рівня освіти населення, є міста Севастополь (0,756) та Київ (0,748). Місто Севастополь відзначилось найвищим охопленням дитячої базовою середньою (100% при 95,0% по Україні) та повною середньою освітою (62,6% при 51,1% по Україні). Місту Києву притаманні найвища кількість студентів ВНЗів III-IV рівня акредитації (1647,9 осіб на 1000 осіб віком 17-23 роки при 460,9 по Україні), а також 100% охоплення дітей базовою середньою освітою). Не змінили свої позиції у 2011 році і регіони-аутсайтери: Сумська (0,323), Вінницька (0,315), Луганська (0,306), Тернопільська (0,296) та Івано-Франківська (0,267) області. Відставання цих регіонів обумовлене різними причинами: якщо західні регіони у своїй більшості відстають за рівнем охоплення дошкільною освітою та повною середньою, то Сумська та Луганська області є аутсайдерами за рівнем охоплення початковою та базовою середньою освітою [1, С. 14].

Порівняння первинних показників та інтегрального індексу рівня освіти за 2010 та 2011 роки демонструє досить суттєві зрушення в бік поліпшення та погіршення параметрів освіти по областях. Так значно підвищили свій рейтинг АР Крим (з 13 місця у 2010 році на 7 у 2011), Донецька (з 18 на 12 місце відповідно) та Чернівецька області (з 21 на 16 місце). Поряд з цим, погіршення показників рівня освіти відбулось у Хмельницькій області, яка змістилась з 11 місця у 2010 році на 18 у 2011 та у Рівненській області, яка втратила 5 позицій і опинилась на 20 місці у 2011 році [1, С.15].

Так, залишається проблемним питання зниження рівня людського потенціалу, за рахунок зниження складових індексу людського розвитку. На основі статистичної інформації, яку приведено вище, можна вважати негативну тенденцію до розвитку інноваційної складової майбутніх фахівців та підприємств в цілому. Однак процедури, що можуть бути застосовані самими підприємствами, при використанні цих трудових ресурсів, які спрямовано на розвиток особистості, інноваційне мислення, новаторство, тощо, нададуть поштовх до розвитку особистості та формуванню інноваційного трудового потенціалу підприємств.

Мета статті. Вивчення впливу процесів інноваційного розвитку персоналу на господарську діяльність підприємства за рахунок впровадження новітніх методів аналізу інноваційного мислення його персоналу.

Викладення основного матеріалу. Найбільш ефективний розвиток економіки країни, регіону або підприємства відбувається еволюційне через якісні зміни продуктів, що випускаються, або послуг, що надаються, ресурсів та устаткування, які використовуються, або управлінських процесів. Основним носієм нових конкурентоздатних ідей, вирішень нестандартних завдань або нових способів вирішення стандартних завдань є персонал підприємства.

Практична діяльність українських підприємств і організацій показує, що нововведення, яке реалізується, часто не сприймаються персоналом, не відбувається активізації творчих здібностей, персонал активно чинить опір змінам, що проводяться. В результаті інноваційна діяльність реалізується з низькою ефективністю, перевищуються тимчасові матеріальні витрати на здійснення нововведень, не досягається очікуваний результат, у багато разів збільшується ризик інноваційної діяльності.

Вирішенням ситуації, що склалася, повинно стати усвідомлення необхідності зміни підходів до управління інноваційною діяльністю, яка відрізняється від функціональної своєю нестабільністю, високою мірою ризику кінцевого результату, високою значущістю ролі персоналу підприємства (творчих здібностей, професійного кругозору, мотивації і т.д.). Для накопичення знань, творчих навиків, зниження опору персоналу нововведенням необхідно розробляти і реалізовувати на підприємствах, яке проводить постійні якісні зміни, нові підходи до управління діяльністю і управління персоналом [2, С. 53].

У теорії менеджменту раціональне ухвалення рішень ґрунтується на формальних процедурах, фактах, знаннях і інформації. У багатьох випадках, проте, менеджери покладаються на інтуїцію, відчуття і досвід.

Людське мислення може бути як логічним, так і творчим. Для логічного мислення характерні поетапні міркування і дотримання основним законам логіки. Творче мислення — це відхід від традицій. Воно базується на постановці припущень під сумнів. У ньому немає будь-яких жорстких процедур або правил. Якщо логічний підхід можна описати як раціональне, традиційне, аналітичне, таке, що сходиться, вертикальне або «лівобічне» мислення (тобто те, за яке відповідає ліва півкуля головного мозку), то творчий підхід характеризується уявою, оригінальністю, інтуїцією, всебічним відношенням, мисленням, що розходиться, «правостороннім».

При вертикальному мисленні ідея створюється поетапно, причому всі етапи направлені на одне рішення або одну мету. Це повільний, безперервний і часто дуже важкий метод аналізу, ефективний лише відносно добре структурованих проблем. Всебічний підхід до питання направлений на вивчення всіх типів можливостей в кожній грані проблеми. Він заснований не на аналізі, а на глобальному пошуку ідей, який порівнюється з медитацією і підсвідомим міркуванням. Інноваційним мисленням є розумний компроміс цих підходів: творчі процеси використовуються в ньому для генерації оригінальних ідей шляхом підключення уяви. Далі ці ідеї класифікуються, проходять відбір, організуються і перевіряються із застосуванням раціонального і логічного мислення [3].

Сьогодні інноваційне мислення стає таким, що зажадалось. Але, не дивлячись на те, що це необхідне, інноваційне мислення залишається для більшості людей явищем екзотичним – люди не вміють мислити вільно. Інноваційне мислення зрештою – це прибуток, це важіль розвитку будь-якої справи, будь-якого бізнесу. Лише 4-5% людей в світі володіють інноваційним мисленням. Втратити цей ресурс – все одно що добровільно відмовитися від подальшого розвитку держави [4].

Коли ж інноваційний процес все ж таки переходить в нововведення, то для його зупинки існує не менш відпрацьований набір методів. Серед них найбільш поширеними вважаються наступні: «метод конкретизуючих документів» – головне не допустити процесу поширення новини, об'єму, вмісту; «метод по елементного впровадження» – введення лише одного елемента; «метод постійного експерименту» – штучна затримка в експериментальному статусі; «метод звітного впровадження» – спотворення справжнього впровадження; «метод паралельного впровадження» – новина співіснує із старою.

Багато працівників підприємств вважають, що за інновації повинні відповідати не вони, а хтось інший. До досягнення спільного розуміння і стратегії інновацій ведуть чотири кроки: крок 1 - необхідно обговорити питання про те, як тлумачиться на підприємстві само поняття інновації. Це дозволить виробити пристосоване до потреб підприємства визначення інновації; крок 2 - розробити декларацію про розуміння інновацій – збудувати регламент інноваційних процесів; крок 3 - розробити інноваційну стратегію, яка дозволить об'єднати всі інноваційні зусилля підприємства і підтримати загальну орієнтацію на інновації. Необхідно досягти того, щоб вся діяльність і всі плани підприємства були пов'язані до єдиного для неї розуміння майбутнього і її стратегічних пріоритетів; крок 4 - дійти до загального висновку, що інновації складають мету підприємства і що розвиток кожним з його співробітників персональних, так само як і організаційних інноваційних здібностей, буде всебічно заохочуватиметься. Для того, щоб розуміння і стратегія інновацій були ефективними, вони повинні розділятися між всіма рівнями підприємства, щоб в кожному підрозділі була можливість з'ясувати її, та взяти участь в інноваційній діяльності [5, С. 76].

На основі кроків формування інноваційної стратегії можна запропонувати наступні рекомендації з розвитку інноваційного мислення персоналу підприємств:

1) Слід уникати традиційного і рутинного образу мислення. Людина не може вирватися з традиційних схем мислення у зв'язку з особливостями розуміння інформації на підприємстві. З віком звички стають все міцнішими. Ще Фрейд відзначав, що люди мислять за допомогою асоціацій, а їх рішення схильні до впливу асоціативних процесів. Тому сприйняття і інтерпретація нової ситуації базуються на тому, як люди переживали і управляли минулими ситуаціями. Це підсвідомо веде до шаблонного мислення, яке заважає працівнику аналізувати інформацію лише відповідно до її якості. Теоретики і практики повинні навчитися розпізнавати те, що ховається за структурами, що вже склалися.

2) Необхідно заохочувати зміни і інновації. Прагнення до змін і інновацій повинно знаходити підтримку і в області теорії, і в конкретних справах. До інноваційних розробок слід залучати не лише топ-менеджмент або працівників відділу інновацій, а й всіх працівників підприємства. Топ-менеджменту треба використовувати специфічні стимул-реакції для заохочення інноваційної активності співробітників.

3) Слід підвищувати рівень підготовки менеджерів. Вони повинні добре знати минулий стратегічний досвід, щоб своєчасно розпізнавати обмеження в поточній політиці. Зараз цього не спостерігається, тому необхідно проводити підготовчі семінари (тренінги) для підвищення інформованості в області стратегічного прогнозування.

Інноваційний клімат є частиною загальної організаційної культури підприємства. Однозначного визначення поняття інноваційного клімату немає. Найчастіше під ним розуміється комплекс умов, який сприяє зусиллям працівників у висуненні і реалізації нових ідей. Найбільш сприятливий інноваційний клімат характеризується загальною спрямованістю на інновації, як ясно виражену мету, що досягається загальними зусиллями, а також за допомогою високої міри взаємної довіри, децентралізації прийняття рішень та фінансового контролю.

Створення сприятливого інноваційного клімату передбачає атмосферу довіри, виявлення і подолання чинників, які «блокують» творчі зусилля і спільну пошукову роботу персоналу, розширення повноважень інноваторів на робочому місці, використання організаційних і психологічних інструментів, що допомагають «генерувати» нові ідеї. Для того, щоб озброїти персонал навиками інноваційного мислення, сучасні організації розробляють спеціальні учбові програми, до яких запрошуються фахівці для проведення тренінгів. Пропозиції щодо більш детального змісту навчальних програм з розвитку інноваційного потенціалу ми розповімо у наступних публікаціях.

Висновки. Інноваційний розвиток персоналу визнається сьогодні найважливішим чинником конкурентоспроможності підприємств і досягнення ними економічного успіху. Воно включає: формування сприятливого інноваційного клімату; гнучке використання трудового потенціалу; стимулювання творчої і інноваційної активності персоналу; використання «пакетів» мотиваційних програм при розширенні повноважень працівників в ухваленні рішень; створення інноваційних команд; створення умов для розширення знань, безперервного самовдосконалення і розвитку здібностей персоналу в рамках організаційної культури; формування системи ефективного генерування ідей і механізму акумуляції творчих пропозицій; розвиток внутріфінансового інноваційного підприємництва; посилення уваги до діяльності ключових фігур інноваційного процесу – інноваторів.

Список використаних джерел:

1. Регіональний людський розвиток за 2011 рік: статистичний бюлетень. – К.: ДССУ, 2012. – 45 с.
2. Холод Б.І. Системний підхід – основа сучасного управління діяльністю промислових підприємств / Б.І. Холод, О.М. Зборовська // Академічний огляд. 2010. № 1(32). с.48 -54
3. Семиноженко В. Інформаційне суспільство – це інноваційне мислення, креатив і налаштованість на лідерство / В. Семиноженко // Матеріали VII Конгресу «Україна на шляху до інформаційного суспільства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://new-ukraine.org.ua/news/2785/>
4. Процак К.В. Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К.В. Процак, О.П. Просович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11104/1/39.pdf>
5. Захаркіна Л.С. Формування стратегії інноваційного розвитку машинобудівного підприємства (матричний підхід) / Л.С. Захаркіна // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – 2011. – №1 (13). – С. 66–78.

Ключові слова: трудовий потенціал, конкурентоспроможність підприємства, інноваційна діяльність, зупинка інноваційних процесів, саморозвиток працівника, інноваційне мислення.

Ключевые слова: трудовой потенциал, конкурентоспособность предприятия, инновационная деятельность, остановка инновационных процессов, саморазвитие работника, инновационное мышление.

Key words: labour capacity, the organization's competitive ability, innovative activity, interruption of innovative processes, self-development of an employee, innovative thinking.

УДК 69.059.7:332.872(477)

ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ЯК КАТАЛІЗАТОР РЕКОНСТРУКЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО ЖИТЛОВОГО ФОНДУ

Машенко С. О., аспірант ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва і архітектури» м. Дніпропетровськ

Машенко С. О. Энергобережения как катализатор реконструкции украинского жилого фонда.

У статті розглянуто теоретичні основи енергозбереження у кожний період часу його розвитку, надана теоретична характеристика згідно закону України «Про енергозбереження», розглянута ефективність, мета, цілі та принципи енергозбереження. Наведені та проаналізовані приклади досліджень і публікацій вчених, які приділяли увагу проблемі енергозбереження в Україні і виділена проблематика досліджень. Розглянуто питання щодо реконструкції та відновленню застарілого житлового фонду. Надана теоретична характеристика пасивних та зелених будинків та завдань. Окреслені різновиди зелених будинків та надана інформація про переваги пасивних будівель. Запропоновано для реконструкції українського житлового фонду впровадити