

УДК 331.101.262

ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

ОНИЩЕНКО В. В.,
аспірант,
Донецький державний університет
управління (м. Маріуполь)

У статті підкреслено, що на шляху руху до інноваційної економіки спеціального аналізу потребують людські ресурси підприємств. У зв'язку з цим розвиток людських ресурсів покликаний займатися питаннями розширення ресурсних можливостей підприємства. Знання на підприємствах морської галузі грають значну роль. Відповідно до теорії управління знаннями, ефективність функціонування організації залежить від успішного використання знань співробітників. Концепція «людських ресурсів» визнає необхідність капіталовкладень у формування, використання і розвиток людських ресурсів. Такий підхід вимагає більш повного використання компетенцій працівників.

Ключові слова: людські ресурси, інноваційний розвиток, управління знаннями, конкурентоспроможність підприємства, знання співробітників.

В статье подчеркивается, что на пути продвижения к инновационной экономике специального анализа требуют человеческие ресурсы предприятий. В связи с этим развитие человеческих ресурсов призвано заниматься вопросами расширения ресурсных возможностей предприятия. Знания на предприятиях морской отрасли играют значительную роль. Согласно теории управления знаниями, эффективность функционирования организации зависит от успешного использования знаний сотрудников. Концепция «человеческих ресурсов» признает необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие человеческих ресурсов. Такой подход требует более полного использования компетенций работников.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, инновационное развитие, управление знаниями, конкурентоспособность предприятия, знания сотрудников.

The article emphasizes that the human resources of enterprises are in need of special analysis on the way to the innovative economy. In this regard, the development of human resources is intended to address the issues of expanding resource capabilities of the enterprise. Knowledge in the maritime industry plays a significant role. According to the theory of knowledge management, the effectiveness of the organization depends on the successful use of knowledge of employees. The concept of "human resources" recognizes the need for investment in the formation, use and development of human resources. This approach requires more full use of the competencies of employees.

Key words: human resources, innovative development, knowledge management, enterprise competitiveness, knowledge of employees.

Постановка проблеми. На шляху руху до інноваційної економіки спеціального аналізу потребують людські ресурси підприємств, їх важливої ролі в інноваційних процесах, реакції на «точки зростання», на непрямі стимулятори. На ринку необхідно виявити потребу і своєчасно та відреагувати на неї. А в пошуку шляхів і методів досягнення інноваційної активності підприємств необхідно знайти такі важелі, причому вони можуть бути не тільки технологічного характеру. Ними усе частіше стають людські ресурси, якими володіє те чи інше підприємство.

Створення та підтримка в тривалій перспективі необхідних умов для стійкого й ефективного виконання підприємством своєї соціально-економічної ролі можливі лише при найбільш ефективному використанні всіх його ресурсів і, перш за все, людських ресурсів, які в нього є. У зв'язку з цим розвиток людських ресурсів покликаний займатися питаннями розширення ресурсних можливостей підприємства відповідно до переконання, що дані ресурси є головним джерелом конкурентоспроможності. Як показує досвід реформ, починатися вони повинні з управлінських нововведень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням визначення значення людських ресурсів для інноваційного розвитку підприємства присвятили свої праці такі учені як: Армстронг М. [1], Журавлев П. [2], Бурнішева Т. [3], Макаренко М. [4], Мильнер Б. [5]. Слід зазначити, що проблеми поєднання сучасних концепцій управління знаннями та управління людськими ресурсами для досягнення конкурентних переваг стали об'єктом економічної науки недостатньо давно, але відразу зайняло провідні позиції у науці. Пояснення такому явищу є велика практична значимість цих явищ для підвищення конкурентоспроможності підприємства, тому дослідження в цій галузі продовжують тривати.

Метою статті є дослідження значення людських ресурсів для інноваційного розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна концепція управління людськими ресурсами виходить з того, що кожен менеджер незалежно від займаної посади несе відповідальність за результативність своєї діяльності в області розвитку людських ресурсів, а наймані працівники розглядаються як його найважливіші активи – людський капітал. Саме співробітники, а не будівлі, споруди та обладнання, створюють найважливіші конкурентні переваги організації.

В даному випадку можна говорити про стратегічний підхід до розвитку людського капіталу організації, під яким розуміється інтелект і професіоналізм працівників. Він являє собою сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей співробітників організації, прикладених до виконання поточних завдань, моральні цінності, культуру праці і загальний підхід до справи. Економічна сутність зазначеного активу економічного суб'єкта полягає в тому, що він є сукупністю здібностей кожного з працівників, і на неї не можна оформити право власності. Матеріальної сутністю людського капіталу виступає нематеріальне, але реальне творче надбання всього колективу, ефективне використання якого забезпечує певні економічні наслідки для організації.

Теорія стратегічного управління людським капіталом орієнтована, перш за все, на забезпечення організації людськими ресурсами (стратегії забезпечення

ресурсами засновані на плануванні людських ресурсів); розвиток людських ресурсів компанії (мета стратегій розвитку людських ресурсів залучити, утримати людський капітал і розвивати його відповідно до довгострокових потреб організації в певних категоріях фахівців); створення теорії і практики винагород, оскільки, чим більше мотивовані працівники, тим більшу цінність вони мають для організації.

В результаті в управлінні сучасними організаціями акцент переноситься на спільну роботу, заохочення особистої зацікавленості і відповідальності, а також постійне підкреслення виняткової цінності вкладу індивідуума в діяльність компанії.

В даний час можна говорити про виникнення в розвинених країнах нового типу суспільства, де знання є не тільки основним джерелом стійкого економічного зростання і процвітання, а й принципом, що забезпечує соціальний розвиток. В кінці ХХ століття знань відводиться небачена раніше соціально-економічна роль. На думку П. Дракер та Ф. Махлуп і ін., розширення використання знання як одного з ефективних ресурсів виробництва і управління в рамках підприємства має привести до якісної зміни корінних основ економіки і суспільства в цілому: перша стає економікою знань, друге – суспільством знань. Знання на підприємствах морської галузі грають значну роль, адже важливою особливістю підприємств судноплавства є тісний зв'язок з багатьма галузями (у тому числі й з іншими видами транспорту). Следством цього є необхідність постійної адаптації до змін, що проходять у інших сферах діяльності та постійне володіння та правильне використання інформації. Особливістю підприємств морської галузі є те, що вони не виробляють продукцію, а здійснюють послуги з її перевезення і, не змінюючи сутності цієї продукції, збільшують її вартість. Тож ресурсом для здійснення операційної діяльності таких підприємств і є знання. Саме тому, у процесі менеджменту підприємства, управління знаннями має бути стратегічним фактором. Відповідно до теорії управління знаннями, ефективність функціонування організації залежить від успішного використання знань співробітників, які необхідно розвивати, засвоювати і обмінюватися ними, тобто управляти знаннями. В теорії управління знаннями прийнято виділяти два види: формалізоване, що містяться в інструкціях, патентах, положеннях, інформаційних базах, і неформалізовані (неартікуліруємих), носіями якого є тільки люди. Неформалізовані знання передається через систему наставництва, коли молодий спеціаліст навчається у більш досвідченого безпосередньо на робочому місці.

Управління знаннями можна розглядати як процес, за допомогою якого організації вдається отримати прибуток з обсягу знань, що знаходиться в її розпорядженні. Інноваційні знання дають фірмі можливість лідирувати в галузі. Вони часто надають підприємству можливість змінити «правила гри». Але знання не статичні і те, що сьогодні є інноваційним знанням, завтра неминуче стане корінним. Таким чином, захист і поліпшення конкурентної позиції вимагають постійного навчання і сприйняття знань. Цей факт обумовлює зв'язок між прагненням отримання інновацій та метою підприємств щодо розвитку працівників, яка займає 57%. Здатність фірми навчатися, акумулювати знання з досвіду може забезпечити їй стратегічну перевагу.

Міжнародна практика знає багато підприємств морського транспорту, які

вже впровадили систему управління знаннями у своїй діяльності та отримали позитивний результат. Для підтвердження цього факту доречно розглянути діяльність найбільший портів світу, які вже впродовж значного часу вміло застосовують систему менеджменту знань. Це: PSA Port Authority of Singapore (Сінгапур); The port of Los-Angeles (Лос-Анджелес, США); Port of Rotterdam (Роттердам, Нідерланди); Shanghai international port (group) (Шанхай, Китай).

Уявлення про управління персоналом організації пройшли еволюцію від концепції управління кадрами (пізніше – управління персоналом) до концепції управління людськими ресурсами. Еволюційні зміни відбувалися внаслідок прагнення організації адаптувати управління персоналом до умов мінливого зовнішнього соціального середовища організації і ознаменували перехід від технократичного до гуманістичного підходу формування систем кадрового менеджменту.

Концепція «людських ресурсів» визнає необхідність капіталовкладень у формування, використання і розвиток людських ресурсів, виходячи з їх економічної доцільності, для залучення більш якісного в професійному плані працівника, його навчання і підтримки в високому працездатному стані, створення умов для творчого і професійного розвитку кожного співробітника. Такий підхід вимагає більш повного використання знань, навичок, здібностей, тобто компетенцій працівників. Звідси змінюються і акценти роботи з персоналом, зокрема, робляться зусилля з розвитку і виявлення «прихованих» можливостей працівника. При технократичному підході ці питання не розглядалися в такому обсязі, оскільки виходили за сферу внутрішньофірмового управління, а управління кадрами або персоналом не виходило за рамки організації.

У концепції «управління людськими ресурсами» людина стала розглядатися не як безликий елемент структури організації, а як не поновлюваний ресурс, як елемент соціальної організації. В сучасних умовах, виходячи з мотивів і здібностей людських ресурсів, в організації повинні будуватися як стратегія, так і система управління підприємством. В умовах соціально-економічної трансформації, динамічних змін соціального середовища організацій в практику управлінської діяльності необхідно вносити інноваційні компоненти технології управління людськими ресурсами, спрямованими на організаційний розвиток і підвищення ефективності.

Інновація являє собою процес впровадження нововведення як конкретного результату наукових досліджень з метою зміни об'єкта управління й одержання науково-технічного, економічного і соціального ефекту. У сучасній соціології представлені два основні підходи до вивчення інновації: організаційно орієнтований і індивідуально-орієнтований [2]. Перший з названих підходів акцентує увагу на практичному застосуванні нововведення по відношенню до організації і як реалізації інновацій в основному спирається на використання стандартних ресурсів - капіталу, сировини, обладнання, праці, управління і часу. Другий підхід розглядає інновацію як винахідницьку діяльність і віддає пріоритет рівню залученості членів організації в різні стадії ініціювання процесу прийняття рішення. Інноваційна діяльність являє собою багатовекторний процес зі стратегічного маркетингу, НДДКР, організаційно-технологічної підготовки виробництва, виробництва й оформлення нововведень, їх впровадження

(перетворенню в інновацію) і поширення в інші сфери (дифузія) [2]. Інноваційна діяльність – самостійний вид діяльності, що володіє специфічними особливостями.

Нововведення є результатом інноваційного процесу, що представляє собою трансформацію наукових знань в інновацію. Головна відмінність інноваційного процесу від інноваційної діяльності – обов'язкове завершення інновацій, тобто отримання результату, придатного для практичної реалізації. У практиці впровадження інновацій виділяється кілька поколінь моделей інноваційного процесу для опису його внутрішньої структури: від простої моделі інноваційного ланцюга до моделі взаємодії зі складною міжфункціональною і мультиінституціональною структурою, коли організація, в якій реалізується інновація, стає елементом ще більш широкої інноваційної системи - національної інноваційної системи.

Звичайно, ефективність інноваційного процесу можна оцінювати на основі досягнутих прямих і непрямих технічних і економічних результатів, але основним критерієм ефективності все ж є зміни в поведінці і поглядах людей, які беруть участь в інноваційному процесі або формують його мету. У процесі здійснення змін значна роль належить трансформаційним лідерам або керівників-перетворювачам, які є ключовими елементами системи «Новатор». Тому дуже важливими є особистісні характеристики керівника інноваційної організації, такі як вік, ступінь ідентифікації з організацією, кваліфікація і рівень загальної культури, авторитет у зовнішньому та внутрішньому середовищі і т. ін.

Однак успіх реалізації нововведення залежить не тільки від ролі керівника в інноваційному процесі, але перш за все, від виконавців – людського ресурсу організації. В цьому відношенні, одним з найбільш позитивних в інноваційному плані є нова форма організаційного розвитку – інноваційне співтовариство. Інноваційний співтовариство – це організаційно-професійна спільність людей, що здійснюють спільну практичну діяльність зі створення або впровадження інновацій в науково-виробничій сфері за допомогою ефективних командних і групових соціально-управлінських технологій.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підводячи підсумок розгляду новацій в практиці управління людськими ресурсами українських підприємств, слід зазначити, що, незважаючи на минулі зміни, цілепокладання в цій області для багатьох учасників ринку залишається досить традиційним і відбувається в системі координат, що розглядають людину більше як фактор витрат, ніж значимий ресурс. Всі ці недоліки притаманні традиційній системі управління і породжують невідповідність між об'єктивно обумовленим зростанням ролі і значення людського чинника в організаційному розвитку і станом цієї роботи на практиці. Людські ресурси – джерело інноваційного розвитку і конкурентної переваги підприємства. Ефективність управління цими ресурсами багато в чому визначається як узгодженими діями суб'єктів управління на індивідуальному, груповому (командному) і організаційному рівнях, так і шляхом досягнення суб'єктно-об'єктної взаємодії на кожному рівні управління.

Література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / перев. с англ.; под ред. С. Мордовина. СПб.: Питер, 2010. 848 с.
 2. Журавлев П. В., Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография / П. Журавлев, М. Кулапов, С. Сухарев. - М.: Деловая книга, 1998. 232 с.
 3. Бурнышева Т., Михайлова Н. Инновационный менеджмент (Обзор литературных источников) / Т. Бурнышева, Н. Михайлова // Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В. И. Кабалиной. Часть 1. Сыктывкар: Сыктывкарский ун-т, 2000. С. 141-154.
 4. Макаренко М. В., Шайхатдинов А. З. Аналіз практики управління знаннями в провідних портах світу. Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки: Зб. наук. праць. Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2015. вип. 30. С. 349-357.
 5. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2010. 624 с.
-

On the way to the innovative economy, special analysis needs human resources of enterprises. In this regard, the development of human resources is intended to address the issues of expanding resource capabilities of the enterprise. The modern concept of human resources management is based on the fact that each manager is responsible for the effectiveness of his activities in the field of human resources development, and hired workers are considered as its most important assets – human capital. In this case, we can talk about a strategic approach to the development of human capital organization, which refers to the intellect and professionalism of workers. The theory of strategic management of human capital is focused, first of all, on the provision of human resources management; development of human resources of the company; the creation of the theory and practice of rewards, since, the more motivated workers, the more value they have for the organization. As a result, the management of modern organizations, the focus is shifting to work together, encouraging personal interest and responsibility, and constant emphasis exceptional value individual contribution to the company. Knowledge in maritime enterprises plays an important role, as an important feature of shipping companies is the close connection with many industries. According to the theory of knowledge management, the effectiveness of the organization depends on the successful use of knowledge of employees who need to develop, master and share them, that is, to manage knowledge. International practice is known by many maritime enterprises that have already implemented a knowledge management system in their business and have received a positive result. The concept of "human resources" recognizes the need for investment in the formation, use and development of human resources. Such an approach requires the fuller utilization of knowledge, skills, abilities, ie competencies of employees.