

part is always connected with the model of the management system of a particular object, in this case, it is the implementation of regional development programs. In turn, the providing part should consist of information, technical, mathematical, software, methodological, organizational, linguistic and legal support, that is, become information and analytical support of the management process.

The concept of information and analytical support of management activities is understood as a constant research activity (function of the management process), which covers a wide range of organizational activities and methodological techniques for the study and evaluation of information on the external and internal factors of the functioning of the management system for the implementation of its goals and objectives. Therefore, according to the author, information and analytical support of regional governments should be understood as a set of interrelated methods, activities and methods (methodological, technical and economic, scientific, organizational, legal, etc.) that implement the creation and operation of information systems and technologies in the collection, storage, transmission, processing and use of information for effective management.

The priority position in the system of information management of the region should be given to the information and economic subsystem, which would contain the following elements: authorities and management at the state and regional level, information systems, information and communication technologies, economic, financial relations, regulatory framework and other institutions that could ensure the adoption of quality management decisions on socio-economic development of the region. Due to various socio-economic, climatic and other conditions, the use of a single system of information management for all regions can not be the same. The information management system should take into account the peculiarities of development of each individual territory.

УДК 621:658 (043.3)

ОЦІНКА СТАНУ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ АКТИВНІСТЮ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ МОРСЬКИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПОРТІВ

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

У статті запропоновано методика оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів. Обґрунтовано зручність та засоби використання оцінки на основі рейтингів. На прикладі портів наведено апробацію такої оцінки. Підкреслено, що вона спрямована насамперед на визначення слабких місць у ланцюгу «людські ресурси – інноваційна діяльність – ефективність та конкурентоспроможність підприємства». Крім того, застосування подібної оцінки дозволяє

порівнювати підприємства і визначати лідерів.

Ключові слова: людські ресурси, оцінка стану управління, інноваційна активність.

В статье предложена методика оценки состояния управления инновационной активностью человеческих ресурсов. Обоснованы преимущества и средства использования оценки на основе рейтингов. На примере портов приведена апробация такой оценки. Подчеркнуто, что она направлена прежде всего на определение слабых мест в цепи «человеческие ресурсы – инновационная деятельность – эффективность и конкурентоспособность предприятия». Кроме того применение такой оценки позволяет сравнивать предприятия и определять лидеров.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, оценка состояния управления, инновационная активность.

The article proposes a methodology for assessing the state of management of human resource innovation activity. The advantages and means of using an assessment based on ratings are substantiated. The example of the ports shows the approbation of such an estimate. It is emphasized that it is aimed primarily at identifying weaknesses in the chain of “human resources – innovation activity – efficiency and competitiveness of the enterprise”. In addition, the use of such an assessment allows companies to compare and identify leaders.

Keywords: human resources, assessment of the state of management, innovative activity.

Постановка проблеми. Дослідження поняття управління інноваційною активністю людських ресурсів, підходів до його реалізації та визначення кола чинників, що зумовлюють його стан у морських торговельних портах, дає підставу для формулювання відповідних висновків щодо напрямків його удосконалення. Такі висновки можуть ґрунтуватися на проведенні комплексної оцінки поточного стану та перспектив розвитку управління інноваційною активністю людських ресурсів. Однією з форм такої комплексної оцінки є методика оцінки на основі рейтингів (ранжування показників), що дає можливість отримати комплексне уявлення про ситуацію у досліджуваній сфері на відповідному підприємстві морської галузі.

Створення методики оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів спрямоване насамперед на визначення слабких місць у ланцюгу «людські ресурси – інноваційна діяльність – ефективність та конкурентоспроможність підприємства». Проведення такої оцінки дозволить керівнику підприємства отримати інтегральну, комплексну оцінку ситуації, що склалася на власному підприємстві, а також побачити ситуацію в галузі, визначити своїх конкурентів. Отже, проведення такої оцінки, перш за все, потрібно самому підприємству для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо інноваційного розвитку. Крім того, така оцінка привертає увагу перспективних людських ресурсів, котрі націлені на самоактуалізацію й шукають підприємства, котрі створюють для своїх працівників подібні умови. Також оцінка потрібна споживачам послуг, оскільки інноваційний розвиток створює цікаву та якісну пропозицію на ринку галузі. Зацікавленою стороною можуть бути регіональні та державні органи влади, потенційні інвестори, які теж повинні мати відповідне підґрунтя, актуальну інформацію щодо стану

підприємства та його позицій на ринку.

Отже, оцінка стану управління інноваційною активністю людських ресурсів постає, з одного боку, внутрішнім за призначенням інструментом, що визначає напрямки докладання зусиль керівництва, з іншого боку, засобом прийняття обґрунтованих рішень щодо інноваційного розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз публікацій таких авторів, Амстронга М. [1], Беккера Б. [2], Боуена Д. [3], Коллинза Д. [4], Фитзенса Дж. [5], Лоулера Л. [6], Паментера Д. [7] у галузі оцінки систем управління людськими ресурсами, а також встановлення взаємозв'язків між показниками ефективності інноваційної діяльності підприємства й показниками ефективності використання людських ресурсів, дозволяє виділити дві основні концепції, покладені в основу таких оцінок. Відповідно до одної з них, ефективність управління людськими ресурсами оцінюється виходячи з єдності управління й виробництва, але при цьому внесок самого управління людськими ресурсами в ефективність виробництва не визначається. Друга концепція наголошує на визначенні внеску управління людськими ресурсами в ефективність виробництва. Вона складніша, але допомагає одержати більш достовірну і детальну інформацію, допомагає побачити внесок окремих елементів системи управління. Для її використання необхідна розробка спеціальної системи показників, що відбивають взаємозв'язок між показниками ефективності діяльності підприємства та показниками ефективності використання людських ресурсів. В основу методики також покладений комбінований метод, що поєднує в собі елементи кількісних (розрахунки економічних показників) і якісних (або описових) методів оцінки.

Метою статті є оцінка стану управління інноваційною активністю людських ресурсів морських торговельних портів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Отже, в оцінці стану управління інноваційною активністю людських ресурсів слід провести оцінку людських ресурсів підприємства, оскільки саме вони в сучасних умовах виступають головним чинником інноваційного розвитку підприємства, це дуже важлива сторона підприємства. Процес інноваційного розвитку підприємства забезпечується саме працівниками й вони теж виступають зацікавленою стороною в проведенні оцінки.

Далі при оцінці слід враховувати економічну ефективність порту і, зокрема, економічну ефективність підприємства при визначенні рейтингу. Система управління інноваційною активністю людських ресурсів є природним механізмом, який насамперед забезпечує ефективність господарювання. Відповідно до цього, і характеристики системи такого управління повинні оцінюватися за критерієм того, наскільки саме вони сприяють підвищенню ефективності функціонування підприємства.

Крім того, специфіка використання людського ресурсу в сучасних умовах для підприємств, націлених на інноваційний розвиток, передбачає побудову умов, котрі, по-перше, стають умовою самоактуалізації людини у професійній діяльності; по-друге, служать каталізатором синергії цілей підприємства й інструментальних (благополучного існування людини) цілей працівника; по-третє, стають чинником підвищення ефективності підприємства.

Як видно з вищевикладеного, існує можливість удосконалення методики

управління інноваційною активністю людських ресурсів, у першу чергу, на основі включення до розгляду нових груп чинників, характерних для сучасних портів.

Основою для формування методики оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів за рахунок використання рейтингів є комплексний підхід. У його рамках спочатку розглядаються різнобічні характеристики досліджуваного об'єкта для того, щоб отримати уявлення про його складові, тобто здійснюється його аналіз. Заключним етапом є формування єдиного, уніфікованого погляду на об'єкт з урахуванням усіх виділених аспектів, тобто здійснення синтезу.

Для розробки альтернативної методики рекомендується оцінити чинники, що визначають стан управління інноваційною активністю людських ресурсів з тим, щоб з'ясувати вагу кожного з них за умови, що загальна вага всієї сукупності чинників дорівнює 100. Очевидно, що таке питання, як визначення вагового коефіцієнта якогось чинника не може мати стовідсотково обґрунтованого рішення, проте рекомендується виявити з цією метою думки експертів щодо впливу кожного з них.

При цьому передбачається, що для забезпечення можливості одержання уявлення про рівень управління інноваційною активністю людських ресурсів на підприємстві кожному з них можна присвоїти рейтингову оцінку. Для встановлення рейтингу приймається 100-бальна шкала. Рейтинг 0 одержують порти, в яких за всіма виділеними чинниками картина негативна, рейтинг 100 – порти, ситуація в яких за всіма виділеними чинниками оптимальна.

Процедура рейтингової оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів має певну мету, структуру напрямків та здійснюється у декілька етапів.

На перших трьох проводиться експертна оцінка ваги чинників, що визначають стан управління інноваційною активністю людських ресурсів порту. При цьому експертам пропонується оцінити:

- питому вагу напрямків оцінки (людських ресурсів, умов, що забезпечують інноваційну активність людських ресурсів та економічну ефективність порту) в загальній оцінці стану інноваційної активності людських ресурсів (1-й етап);
- питому вагу блоків чинників у рамках даного напрямку оцінки (2-й етап);
- питому вагу конкретного чинника, що віднесено до того або іншого блоку, того чи іншого напрямку (3-й етап).

Четвертий етап оцінки передбачає оцінку експертами стану управління інноваційною активністю людських ресурсів у відповідних портах за виділеними чинниками та їх ваговими коефіцієнтами.

На кожному етапі в розпорядженні експерта є 10 балів. При цьому на перших трьох етапах необхідно розподілити дані 10 балів між визначеними напрямками, блоками, чинниками. На четвертому етапі – оцінити (виходячи з максимальної оцінки кожного чинника також у 10 балів) стан управління інноваційною активністю людських ресурсів у конкретному морському торговельному порту.

Узагальнення результатів оцінки за чинниками стає основою для

визначення інтегрального та низки специфічних рейтингових показників, значення яких використовується для визначення рейтингової групи морських торговельних портів.

Таким чином, описана процедура рейтингової оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів передбачає, по-перше, експертне визначення ваги кожного з чинників, що характеризують стан управління людськими ресурсами, тобто значущості їх впливу на кінцевий результат, та, по-друге, експертну оцінку інтенсивності прояву комплексу чинників у конкретному морському торговельному порту. Проте формування загальної процедури передбачає конкретизацію та деталізацію її етапів з тим, щоб забезпечити можливість здійснення розрахунків на основі інформації щодо фактичної інтенсивності прояву окремих чинників у портах.

Базою проведення оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів стали 17 морських торговельних портів Чорноморсько-Азовського басейну. Експертами виступили представники топ-менеджменту філіалів Адміністрації морських портів України, начальники портів, керівники функціональних підрозділів і спеціалісти відділів кадрів.

Як уже йшлося, перед експертами стояло подвійне завдання. Воно полягало, по-перше, у визначенні ваги складових системи управління інноваційною активністю людських ресурсів, тобто у заповненні загальної методичної бази конкретними числовими значеннями, що стануть основою для розрахунків. По-друге, завданням експертів була оцінка фактичної інтенсивності прояву окремих чинників на конкретних підприємствах, тобто по-факторна оцінка стану корпоративного управління.

Таким чином, ранжування чинників за ступенем впливу на стан управління інноваційною активністю людських ресурсів й оцінювання його стану в конкретних портах було здійснено експертною групою, що складається з представників 17 торговельних портів Чорноморсько-Азовського басейну. На підставі думок експертів було визначено значення максимальної кількості балів за кожним елементом оцінки.

Зазначимо, що визначення ваги будь-якого чинника того чи іншого явища є дуже специфічним завданням. Відсутність загального погляду на проблему управління інноваційною активністю людських ресурсів та якісний характер взаємозв'язку чинників і цільової функції – стану управління інноваційною активністю людських ресурсів – зумовлює використання саме експертного методу. Тобто, з'ясування думок експертів щодо впливу окремих чинників дозволяє сформулювати більш об'єктивне уявлення про їхню вагу в загальній оцінці, незважаючи на очевидні недоліки цього методу.

На першому етапі оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів на основі використання рейтингів оцінюється вага окремих напрямків оцінки в інтегральній оцінці стану управління інноваційною активністю людських ресурсів. З цією ціллю експертам пропонується розподілити 10 вагових балів між трьома напрямками: людські ресурси, умови, що забезпечують інноваційну активність людських ресурсів, та економічна ефективність підприємства.

Після одержання необхідного статистичного матеріалу можна обчислити, наскільки вагомим є той або інший напрямок оцінки на підставі усереднення

думок експертів.

На підставі отриманих оцінок за кожним чинником рекомендується розрахувати фактичну оцінку за формулою:

$$R_{ijk} = R_{max_{ijk}} \times \frac{ER_{ijk}}{ER_{max}}, \quad (1)$$

де ER_{ijk} – експертна оцінка інтенсивності прояву k-го чинника j-го блоку i-го напрямку за 10-бальною шкалою;

ER_{max} – максимальне значення експертної оцінки інтенсивності прояву чинника;

$R_{max_{ijk}}$ – максимальна кількість балів, якою може бути оцінений чинник стану управління інноваційною активністю людських ресурсів.

Загальна оцінка стану управління інноваційною активністю людських ресурсів портів здійснюється на основі розрахунку інтегрального рейтингового показника як суми значень пофакторної оцінки за формулою:

$$R_{удлр} = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K R_{ijk} \quad (2)$$

де I, J, K – кількість напрямків, блоків за напрямками та чинників у рамках блоків.

Хоча жодна процедура оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів не може бути на всі 100 відсотків обґрунтованою з наукової точки зору, вважаємо, що запропонована методика дозволяє найбільш об'єктивно провести порівняння портів на основі сформованої у кожному з них практики управління інноваційною активністю людських ресурсів.

В основі методики лежить присвоєння чинникам вагових балів, і, відповідно, чим більше балів набирає порт, тим вищим рівнем управління інноваційною активністю людських ресурсів характеризується. При цьому в портах, що одержали в результаті більше 75 балів, спостерігається високий рівень управління інноваційною активністю людських ресурсів, у той час як порти, що набрали менше 25 балів, розцінюються як такі, що мають незадовільний стан управління інноваційною активністю людських ресурсів. У цілому, на наш погляд, можна виділити чотири групи портів відповідно до можливої оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів. Групи подані в табл. 1.

Таблиця 1

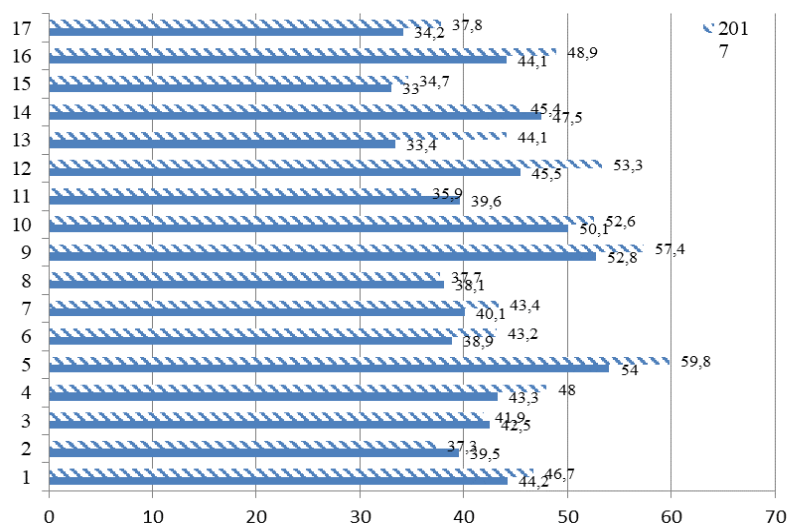
Рейтингові групи портів у залежності від стану управління інноваційною активністю людських ресурсів

Кількість балів	Рейтингова група	Характеристика рівня стану управління інноваційною активністю людських ресурсів
>75	А	Високий
51-75	Б	Середній
26-50	В	Низький
<25	Г	Незадовільний

Отже, ранжування чинників за ступенем впливу на стан управління інноваційною активністю людських ресурсів й оцінювання його стану в

конкретних портах було здійснено експертною групою, що складається з представників 17 торговельних портів Чорноморсько-Азовського басейну. На підставі думок експертів було визначено значення максимальної кількості балів за кожним елементом оцінки.

Також за кожним елементом були визначені: вагомість чинника (максимально можливе значення) і показник, що характеризує ситуацію в даному порту за обраним елементом оцінки за 2016 та 2017 рр. Сумарна рейтингова оцінка, отримана кожним портом за підсумками оцінки, подана на рис. 1.



1. Маріупольський морський порт; 2. Керченський морський порт; 3. Морський порт Варна; 4. Морський порт Туапсе; 5. Морський порт Констанца; 6. Морський порт Кавказ; 7. Миколаївський морський порт; 8. Морський порт Поті; 9. Одеський морський порт; 10. Новоросійський морський порт; 11. Морський порт «Зонгулдак»; 12. Морський порт «Южний»; 13. Морський порт «Ерегли» («Ердемір»); 14. Морський порт «Ростов-на-Дону»; 15. Ізмаїльський морський порт; 16. Чорноморський морський порт; 17. Морський порт «Батумі».

Рис. 1. Загальна рейтингова оцінка стану управління інноваційною активністю людських ресурсів морських портів Чорноморсько-Азовського басейну

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, узагальнення інформації щодо інтенсивності прояву усіх чинників, що зумовлюють стан управління інноваційною активністю людських ресурсів, стало основою для здійснення загальної оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів.

Запропонована процедура оцінки стану управління інноваційною активністю людських ресурсів на основі рейтингів стане зручним інструментом для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2010. 848 с.
2. Беккер Б. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Б.Беккер, М.Хьюзлид, Д.Ульрих. СПб.: Вильямс, 2007. 298 с.
3. Bowen, D. and Ostroff, C. Understanding HRM-firm performance linkages:

the role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*. 2004. Vol. 29. P. 203-21.

4. Collins, Dale R. Human resource assessment - The link to mission. *Public Personnel Management*; Spring 1997. Vol. 26, 1. P. 1-36.

5. Fitz-Enz, J. *How to Measure Human Resources Management*, McGraw-Hill, New York, NY 1984. Vol 31. P. 67.

6. Lawler E.E., Jamrong J., Boudreau J. *Shining Light on the HR Profession*. *HR Magazine*. 2011. Vol. 56, No.2; P 3, 38.

7. Parmenter D. *Research and Markets: Key Performance Indicators (KPI): Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*, 1994. No 2. P. 68.

The creation of a methodology for assessing the state of innovation activity management of human resources is aimed, first of all, at identifying weaknesses in the chain of human resources – innovation activity – efficiency and competitiveness of the enterprise. Conducting such an assessment will allow the head of the company to obtain an integrated, integrated assessment of their own enterprise, as well as see the situation in the industry, identify their competitors. Consequently, such an assessment, first of all, requires the enterprise itself to make informed management decisions regarding its innovative development.

The analysis of publications in the field of evaluation of human resources management systems, as well as the establishment of interconnections between the indicators of the efficiency of enterprise innovation and indicators of the efficiency of human resources use, allows us to distinguish two main concepts that underlie such assessments. In evaluating the state of management of innovative activity of human resources, it is necessary to evaluate the human resources of the enterprise, since it is they who, in modern conditions, are the main factor in the innovation development of the enterprise, this is a very important part of the enterprise. The process of innovation development of the enterprise is provided by the workers themselves and they also act as an interested party in the assessment.

Further, the assessment should take into account the economic efficiency of the port and, in particular, the economic efficiency of the company in determining the rating. The system of management of innovative activity of human resources is a natural mechanism, which primarily ensures the efficiency of management. Accordingly, and the characteristics of the system of such management should be evaluated according to the criterion of how they contribute to improving the efficiency of the operation of the enterprise.

Thus, the generalization of information on the intensity of the manifestation of all factors that determine the state of management of the innovative activity of human resources, has become the basis for a general assessment of the state of management of innovative activity of human resources.

The proposed procedure for evaluating the status of management of innovation activity of human resources on the basis of ratings will be a convenient tool for making well-grounded management decisions.