

ІНВЕСТИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ

УДК 330.341.1

Г.М. Захарчин

Національний університет “Львівська політехніка”

СИНТЕЗ ІННОВАЦІЙНОГО І ТРАДИЦІЙНОГО В СУЧАСНІЙ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

© Захарчин Г.М., 2013

Обґрунтовано необхідність формування сучасної концепції управління персоналом через призму поєднання традиційного й інноваційного аспектів.

Охарактеризовано виклики сьогодення, які спонукають до появи інноваційних підходів в управлінні персоналом і запропоновано відповідь-реакцію. Наголошено на доцільності розгляду інновацій розвитку й саморозвитку людини зокрема та персоналу загалом. Зроблено акценти на культурі запозичень у контексті традиційного аспекту та культурі постійного удосконалення в контексті інноваційного аспекту.

Ключові слова: управління персоналом, традиційне, інноваційне, національна ментальність, цінності, професійна компетентність, культурологічні традиції, розвиток персоналу, концепція управління персоналом.

G.M. Zakharchyn

Lviv Polytechnic National University

SYNTHESIS OF TRADITIONAL AND INNOVATIVE CONCEPTS IN MODERN ENTERPRISE MANAGEMENT PERSONNEL

© Zakharchyn G.M., 2013

The necessity of the formation of the modern concept of human resource management in the light of a combination of traditional and innovative aspects.

The characteristic challenges that encourage the emergence of innovative approaches to personnel management and proposed response- reaction. Among others, the appropriate consideration of innovation and self-development rights, in particular, and the staff in general. Focuses on the culture of debt in the context of the traditional aspects and culture of continuous improvement within the context of the innovation aspect.

Key words: human resource management, traditional, innovative, national mentality, values, professional competence, cultural traditions, staff development, the concept of management.

Постановка проблеми. Кардинальні зміни та виклики сьогодення зумовлюють необхідність формування нової концепції управління персоналом, яка повинна системно відображати основні ідеологічні засади та механізм управління персоналом на тлі історичного, соціального і глобального процесів, тобто синтезувати інноваційні й традиційні аспекти. Поява нової соціокультурної

реальності, позначеної потребою в “новій світоглядній орієнтації та новими можливостями для реалізації прихованого потенціалу особистості” [6, с. 33], створює об’єктивні умови для реалізації такої концепції. Однак методологічна поверхневність бачення глибини філософії управління персоналом та інертність вітчизняних менеджерів значно збіднюють саму суть концепції управління персоналом і зводять її до декларацій або описового алгоритму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що сьогодні розвиток теоретичних аспектів менеджменту персоналу відбувається за безпосередньої участі досвіду й наукових здобутків представників суміжних галузей знань: соціологів, психологів, філософів. Міждисциплінарний діалог розкриває багатоплановість і глибинну сутність досліджуваної проблематики, але в контексті специфіки своєї сфери. Зокрема соціологічні аспекти управління персоналом ґрунтовно представлені в наукових доробках вітчизняних авторів [3, 5], філософський погляд на персонал як людський ресурс відображено в працях [6, 10], психологію управління розглянуто у [8]. Економічна література також рясніє багатством поглядів на проблему управління персоналом, починаючи від цінностей [4, 5], мотивації [1], соціально-економічного механізму ефективності управління персоналом [2], і закінчуючи прикладними аспектами, збагаченими власним досвідом менеджерів з управління персоналом [7].

Однак відсутнє комплексне дослідження, яке б відповідало потребам практики і стимулювало вітчизняні підприємства формувати свою модель управління персоналом на засадах господарського національного менталітету, культурі запозичень світового управлінського досвіду і реаліях сучасного світу.

Постановка цілей. Відповідно до зазначеної проблематики мета статті полягає у висвітленні авторського бачення сучасної концепції управління персоналом крізь призму поєднання традиційного й інноваційного аспектів.

Виклад основного матеріалу. Концепція управління персоналом пов’язана із багатьма сферами діяльності: економічними, соціальними, культурологічними, психологічними, філософськими, соціологічними, які відображають систему теоретико-методологічних поглядів розуміння і вивчення сутності, змісту цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також підходів до формування механізму його реалізації в конкретній ситуації.

В основу концепції управління персоналом закладено об’єктивні закони, на ґрунті яких формуються та конкретизуються основні концептуальні положення, що відображають механізм управління відповідно до вимог макро- і мікроекономічних умов, в яких розвивається підприємство, поєднуючи традиційні й інноваційні аспекти.

Інноваційна складова в концепції повинна відображати сучасні виклики глобалізованого й прагматичного світу, а традиційна – забезпечувати міцні й надійні підвалини не тільки існування, функціонування, але й розвитку людського потенціалу підприємства. Традиційне відображає ідеологічні аспекти, а інноваційне – нові форми й методи реалізації сучасного механізму управління персоналом. Так органічно поєднується філософія (суть) і практика (дія).

Розкриття сутнісного наповнення традиційного аспекту в концепції управління персоналом розпочнемо із смислового поняття “традиція”, під якою розуміють “історично складений і переданий із покоління в покоління досвід, практика в будь-якій галузі суспільного життя, норми поведінки, смаки та ін.” [9, с. 451].

Традиційне завжди зачіпає основи, оскільки досвід – це вже певні набуті знання, які закладають фундамент. Це вивірена життєвою практикою правда діяння, на яку треба тільки накласти відповідний механізм реалізації. Традиційне із життєвої практики відображає мудрість поколінь, які за допомогою досвіду передають, в якому місці необхідно закласти фундамент будинку, щоб був міцним і надійним, в якому місці копати криницю, щоб джерело води не пересихало і не міліло; в якому місці поставити міст через річку, щоб був безпечним. Отже,

традиційне – це власний досвід, що ґрунтується на національній ментальності й культурологічних традиціях та запозичення досвіду інших країн для розвитку, які також вибудовують свою політику управління персоналом на засадах національних традицій та цінностей. У зв'язку з цим повинна бути сформована культура запозичень, а запозичення має мати характер усвідомленої потреби. Якщо запозичувати досвід англосаксонського світу, то тут покладено в основу управління персоналом індивідуалістичні цінності. Для Японії домінуючими є групово-кооперативна сукупність цінностей, побудована за принципом стійкої групи. Китайська національна традиція передбачає повне підпорядкування життя індивіда потребам суспільства. І це не дивно, оскільки конфуціанство та даосизм як панівне морально-етичне вчення Китаю сповідує те, що людина є частиною Всесвіту, підпорядкованою загальним законам. Якщо розглядати будь-яку організацію як “малий Всесвіт” для колективу, який працює там, то для китайців немає проблеми в питаннях підпорядкування своїх приватних інтересів потребам суспільства. Китай зберіг традиційний тип культури, що згуртовує людей в єдине ціле.

Ментальність є багаторівневою категорією і охоплює рівень соціокультурних світів чи типів культур; рівень національних культур; рівень субкультур. Очевидно, що ментальність людини формується за дії всіх рівнів і особливо національної культури. Ментальні засади господарювання, відображаючи відношення до головних економічних категорій, впливають на систему цінностей і, як наслідок, на формування й розвиток персоналу підприємства.

Отже, бачимо, що національний менталітет є важливим чинником формування ціннісних орієнтацій, які впливають на поведінку персоналу і відкривають вищому менеджменту можливості вибору ефективної управлінської тактики. У табл. 1 відображено порівняння домінуючих цінностей в різних культурних традиціях, на основі яких можна вивести спільну паралель для української національної традиції.

Таблиця 1

Порівняння цінностей у різних культурних традиціях

Культурна традиція	Домінуючі цінності в управлінні персоналом
Англосаксонський світ	Індивідуалістичні цінності
Японія	Групово-кооперативна сукупність цінностей
Китайська національна традиція	Підпорядкування індивідуальних цінностей потребам суспільства
Українська національна традиція	Групово-кооперативні цінності

Джерело: адаптовано на основі [4]

Оскільки у культурній свідомості українців поєднано два типи світовідчуття, то об'єктивно, що за різних варіантів поведінки людини в колективі домінуватимуть два типи: “козацький”, певною мірою авантюристичний, і “потаємний” – за принципом “моя хата скраю”. Якщо перший тип поведінки підтверджує активне начало-архетип козацької свідомості, то другий тип – це тип пасивної свідомості. У менеджменті персоналу поведінкові аспекти людини та її мотиваційні важелі необхідно вивчати, враховуючи ці архетипи. З огляду на це, для українських підприємств важливо створити модель управління персоналом, яка б ґрунтувалася на групово-кооперативних цінностях, основу яких становить корпоративна мотиваційна структура і національні модуси господарської поведінки, обумовлені глибинними архетипами Віри, Волі, Сили. Це якнайкраще відповідає ментальності українців, не применшуючи ваги індивідуалізму та ролі особистості, дає змогу гармонійно працювати в команді.

Якщо традиційне має поза історичний аспект, перевірене віками, закладає фундаментальні основи, що визначають сутність явища, то інноваційне враховує реалії кожного історичного часу, виклики, які йому притаманні. Кожний період розвитку суспільства (і людини зрештою) має свою специфіку, свої форми прояву, закони і потреби, тому відповідно вимагає іншого реалізаційного механізму. Отже, на усталені традиційні основи накладається інноваційний механізм та інструментарій, який аж ніяк не руйнує фундамент, але зводить “нові стіни”, вносить нову

декорацію, новий стиль і нові форми. Так, в ідеалі повинні поєднуватися традиції й інновації, не заперечуючи, але доповнюючи одні одних, і в цьому полягає ефективність синтезу. Традиційне відображає рівень глибини процесів, а інноваційне – рівень відповідності реаліям сьогодення.

Інформаційно-інтелектуальне суспільство зумовило розвиток нових ціннісних орієнтацій, які вплинули на потреби людини. Інформація, знання, інноваційні ідеї стають визначальними чинниками сьогодення, відтак, потребою стає набуття нових знань і швидке їх використання на практиці. У цих умовах формується людина інтелектуального рівня, яка має потребу в самореалізації і не тільки у вузькопрофесійній сфері, але й в соціальних процесах суспільства. Людина прагне бути дотичною до управлінських процесів підприємства, брати участь у прийнятті управлінських рішень і відчувати свою корисність. Це прагнення, своєю чергою, стимулює розвиток компетенцій, бажання набуття нових знань, сприяє розвитку творчої активності. Компетенції, розвиток персоналу, управління творчістю, знаннями, мотивація креативності – це основні об'єкти в системі управління персоналом інформаційно-інтелектуального суспільства. Отже, реалії сьогодення спонукають і стимулюють пошук інноваційних механізмів управління персоналом.

У контексті інноваційного аспекту зазначимо, що можливе паралельне існування “сильної” інновації, яка глибоко вкорінюється в існуюче середовище, стимулюючи суттєві інноваційні поштовхи, і “слабкої” інновації, яка не вкорінюється, але значно послаблює традиційний уклад, розхитуючи застаріле. Обидва види інноваційної сили взаємопов'язані.

Виклики сьогодення, які спонукають до пошуку інноваційних підходів в управлінні персоналом, наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Виклики, які стимулюють інноваційні підходи до управління персоналом

Виклики сьогодення	Відповідь-реагування
Технологізація виробничих процесів	Оптимізація контактів із новими технічними засобами
Професійне перевантаження	Культура праці й відпочинку
Комп'ютеризація, віртуальне середовище	Зміна комунікування, прийняття управлінських рішень, організаційної структури
Інтелектуалізація суспільства, економіка знань	Синтез компетенцій, системні компетенції, управління знаннями як складова управління персоналом
Загострення конкуренції на ринку праці	Адаптивність, етичні аспекти відносин, управління талантами
Інтеграційні процеси	Формування інтеркультурної комунікативної компетенції, діалог культур

Джерело: власна розробка автора

Отже, інноваційний аспект пов'язаний із зміною способу організації праці і умов функціонування підприємства в епоху інтелектуально-інформаційної економіки. Зміна характеру і змісту праці, обумовлені автоматизацією виробництва, інтелектуалізацією праці та поширенням гуманістичних тенденцій в усіх сферах життєдіяльності суспільства, спричиняють появу нових стимулів, ціннісних орієнтацій людини і пошук адекватного механізму розвитку творчого потенціалу персоналу. Сьогодні важливо вивчати питання мотиву входження людини в роботу, оскільки дуже часто психологічно-емоційні настрої “хочу – не хочу” впливають на якість праці, а робота, виконана без задоволення, не приносить користі нікому.

Технологізація виробничих процесів, надмірна інформатизація життєвого простору та інші сучасні виклики вимагають зміщення акцентів в управлінні персоналом, тобто використання інновацій, спрямованих на захист самої людини. Динамічне життя породжує нові проблеми професійної діяльності: проблеми захисту людини від професійного перевантаження, емоційного виснаження, оптимізації її контактів з новими технічними засобами, ліквідації конфліктогенних ситуацій, етичної конкуренції, виявлення можливостей людини в екстремальних умовах, адаптації

до непередбачуваних змін, вміння розв'язувати не алгоритмізовані задачі в проблемному світі. Оскільки проблема професії нині набуває особливої ваги, то потрібні нові засоби діагностики мотиваційної структури особистості професіонала, фахівця, тобто кожного працівника підприємства, його життєвих цінностей, професійної самореалізації, і нові механізми розвитку професійних якостей персоналу відповідно до місії підприємства.

В умовах інтелектуалізації суспільства стосовно персоналу підприємства доцільно також говорити про інновації розвитку й саморозвитку. Розвиток та саморозвиток людини відбуваються відповідно до об'єктивних законів розвитку, зокрема універсального закону розвитку, якому підвладне все на землі, та закону розвитку людини. Незважаючи на об'єктивність самого закону розвитку, він охоплює ще й суб'єктивний момент – свідоме включення людини в процеси його перебігу. З огляду менеджменту це насамперед планування розвитку, що уможлиблюється завдяки аналізуванню тенденцій зовнішнього і внутрішнього характеру, вмінню передбачувати зміни, оцінюванню можливих ризиків та моделюванню ситуації, яка може скластися внаслідок розвитку за допомогою методів сценарного імітування тощо. Розвиток персоналу безпосередньо залежить від впливу факторів зовнішнього середовища, що заслуговує на окреме дослідження. Разом з тим для розвитку персоналу необхідний внутрішній потенціал, здатний наповнити його енергією. Внутрішній потенціал є основою для саморозвитку, якщо він забезпечений дієздатним механізмом менеджменту персоналу.

Розвиток відображає реалізацію генетичного фонду, всієї психологічної сфери за взаємодії людини з еколого-природним середовищем і соціумом, а також виховання, освіти і навчання. Саморозвиток є наслідком внутрішнього бажання людини до удосконалення, отже, він є особистісною категорією, складовою розвитку людини загалом або її інтегрованої індивідуальності. Важливим при цьому є життєвий шлях людини, який визначається багатьма факторами і відображає закономірність професійної діяльності. Саморозвиток й самовдосконалення людини відбуваються відповідно до зміни її потреб за типологією А. Маслоу, які пов'язані із ціннісними орієнтаціями людини, зокрема особистісними цінностями

Якщо розвиток людини обумовлений певними часовими пропорціями, то саморозвиток обумовлений правом вибору в умовах дефіциту часу, оскільки існує проблема вільного часу.

Інновації розвитку повинні відображати вищі рівні розвитку, якісний перехід із однієї стадії розвитку в іншу, враховуючи його незворотний процес. У зв'язку з цим у концепції управління персоналом повинна бути присутня культура постійного удосконалення як ознака нової економіки знань. Оскільки в суспільстві формуються нові характеристики знань: широта, універсальність, гнучкість, еволюційність тощо, то необхідні умови для піднесення рівня їх використання, тобто розширення меж компетентності персоналу та ефективне їхнє використання в організації. Із підвищенням рівня компетенції зростає рівень трудового потенціалу, а, отже, і можливості використання його інтелектуальної складової як конкурентної переваги.

Високий творчий потенціал особистості, його енергетика креативності трансформуються на рівні підприємства в інноваційну активність. Тому важливим завданням менеджерів є розвиток цілісної системи управління талантами та розроблення ефективної інвестиційної політики в цьому напрямі. Зрештою талант за умови його вмілого використання також належить до ексклюзивних джерел конкурентних переваг, марно менеджери успішних корпорацій практикують нову функцію – управління талантами, а теоретики методологічно обґрунтовують її право на існування.

У шкалі ціннісних орієнтацій людини незаперечно важливу роль, крім знання, відіграє її професійна компетентність. Професійна компетентність є результатом колективного процесу навчання, тому на рівні підприємства розглядається як колективна компетентність і належить до тих складових конкурентоспроможності людини, які формують інтелектуальний ресурс підприємства та його перспективну конкурентоспроможність. Компетентність є головним критерієм відповідності фахівця вимогам професійної діяльності, оскільки компетенція не просто відображає рівень якості освіти, але й особистісну та професійну якість працівників, які знайдуть свою нішу на ринку праці. Відповідно до принципу динамічності й системності компетенції повинні переглядатися, бо змінюється світ, з'являються нові професії внаслідок глобалізаційних,

інформаційних, інтелектуалізаційних та інших тенденцій, які впливають на ринок праці, формуючи новий попит.

В умовах поживлення інтеграційних процесів особливої активності набуває корпоративна модель компетенції, побудована за іншими принципами, тобто йдеться про системні концепції, які пов'язують людську діяльність із величезними пластами різних національних культур. У зв'язку з цим значно поширюються в управлінні персоналом культурні тренди, зорієнтовані на системотвірну компетенцію як ефективний фактор корпоративної успішності та на розвиток міжкультурного діалогу, особливо в транснаціональних корпораціях.

Отже, сучасна концепція управління персоналом повинна ґрунтуватися на органічних господарських модусах поведінки, що відображають національні традиції, реалії сьогодення й окреслюють перспективи майбутнього. Світ сьогодення – це світ синтезу. З огляду на це, поєднуючи традиційне й інноваційне, необхідно дотримуватися принципу пропорцій.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Запропонована в статті проблематика синтезу традиційного та інноваційного в сучасній концепції управління персоналом стосується всіх менеджерів і підприємств, які прагнуть досягти успіху в конкурентній боротьбі завдяки ефективному використанню людського потенціалу. Відтак розвинути цей потенціал – це основне завдання концепції управління персоналом. Кожна концепція повинна ґрунтуватися на міцній ідеології та механізмі реалізації конкретних завдань і першочергових заходів, спрямованих на формування й розвиток персоналу.

Оскільки в людині закладено духовну субстанцію, яка відображає її національну ментальність і культурні традиції, то природно, що в концепції управління персоналом повинні відображатися обумовлені архетипами модуси господарської поведінки, які характеризують ставлення людини до праці, проблеми лідерства, поєднання індивідуалізму й колективізму, моралі й відповідальності. Традиційне – це те, що витримало іспит історії і найбільше відповідає національній психології у виборі ціннісних орієнтацій, однак не заперечує запозичення досвіду інших країн, які будують свою управлінську практику також на національній культурній традиції. Ефективність запозичення чужого досвіду визначатиметься культурою запозичень та спільними цінностями. Ціннісні орієнтації, в основу яких покладено національні архетипи (Волі, Сили, Віри), є генетичною підставою стратегічних задач у системі управління персоналом.

Однак світ змінюється кардинально і динамічно. Ми стаємо свідками формування інформаційно-інтелектуального суспільства, яке зумовлює розвиток нових ціннісних орієнтацій, що впливають на потреби людини, її мотивацію, переосмислення своєї ролі в життєдіяльності підприємств та суспільства. У цих умовах необхідно використовувати новий підхід до управління персоналом, використовувати інноваційні технології формування, розвитку й мотивування персоналу. У концепції управління персоналом повинна бути присутня культура постійного удосконалення як ознака інноваційного аспекту в епоху суспільства інтелекту, знань, креативності.

Оскільки використання національних архетипів в управлінні персоналом (традиційний аспект) практично не розглядається вітчизняними науковцями в теоретичному й методологічному плані, то подальші дослідження доцільно продовжувати саме в цьому руслі Паралельно варто досліджувати сучасні механізми управління талантами та шляхи зниження професійного перевантаження людини.

1. Вієвська М. Мотивація професійного саморозвитку у реалізації стратегії формування управлінських компетенцій / М. Вієвська, Л. Красовська // Вища школа. – 2010. – №3–4. – С.89–103.
2. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: Наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
3. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие / Т. П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. —224 с.
4. Зибцев В. М. Господарський менталітет України: теорія, історія та сучасний стан / В. М. Зибцев, В. Ю. Попов. – Донецьк: Норд – Пресс, 2005. – 175 с.
5. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського

суспільства / Е. Лібанова // *Економіка України*. – 2008. – №10. – С. 120–136. 6. Лозко Г. С. *Філософія науки: посібник для аспірантів* / Г. С. Лозко. – Тернопіль: Мандрівець, 2011. – 48 с. 7. Миляев А. *Найти и удержать таланты* / А. Миляев // *Менеджер по персоналу*. – 2013. – №9. – С.20–29. 8. Орбан-Лембрик Л.Є. *Основи психології управління: Монографія* / Л.Є. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: Плай, 2002. – 426 с. 9. *Тлумачний словник сучасної української мови* / [укладач І. М. Забіяка]. – К.: Арії, 2007. – 512 с. 10. *Управління людськими ресурсами: філософські засади* / [Навч. посібник за ред. проф. В. Г. Воронкової]. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 576 с.

УДК 504.001.76

М.Т. Бець

Національний університет “Львівська політехніка”

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ЕКОЛОГО-ІННОВАЦІЙНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ У РЕГІОНІ

© Бець М.Т., 2013

Визначено роль екологічних інновацій у конкурентній політиці підприємств як індикатору регіональної конкурентоспроможності та визначено ознаки екоінноваційних підприємств як суб'єктів господарювання, охарактеризовано положення формування конкурентної політики екоінноваторів в умовах функціонування державних програм підтримки розвитку регіонів, запропоновано систему оцінювання екоінноваційності підприємства як конкурентної переваги регіону на основі показників екоінноваційності Європейського співтовариства.

Ключові слова: екологічні інновації, конкурентоспроможність, регіон, екоінноваційність, конкурентна політика, державні програми.

M. Bets

Lviv Polytechnic National University

FEATURES OF COMPETITION POLICY ENVIRONMENTAL AND INNOVATIVE BUSINESSES IN THE REGION

© Bets M., 2013

The estimation of the role of environmental innovation in business competition policy as an indicator of regional competitiveness and defined signs ekoinnovatsiynih enterprises as entities, described the position of forming ekoinnovatoriv competition policy in the functioning of government programs to support regional development, ekoinnovatsiynosti proposed evaluation system of enterprise competitive advantage as the region based on indicators ekoinnovatsiynosti European Community.

Keywords: environmental innovation, competitiveness, region, ekoinnovatsiynist, competition policy, government programs.

Постановка проблеми. В умовах господарювання на засадах сталого та зрівноваженого розвитку конкурентна політика підприємства стає рушійною силою економічного зростання регіону.