

УДК: 334.7

Д.Г. Кучеренко, Н.П. Шморгун

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ НА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті узагальнено сучасні тенденції інноваційних трансформацій у процесі управління персоналом. Визначені переваги цих процесів та вказано перспективні напрями їх розвитку.

Ключові слова: інновації, управління персоналом, економічне співробітництво.

In the article are generalized the modern tendencies of innovative transformations in the process of the personnel's management. Certain advantages of these processes and perspective directions of their development are indicated.

Початок ХХІ століття характеризується принциповими змінами в науково-технічному прогресі, які кардинально змінюють пріоритети розвитку. На сучасній стадії розвитку суспільства загальні засоби праці (чи умови, необхідні для здійснення трудового процесу) виступають як цивілізаційні мережі, тобто як суспільно-економічні інфраструктури, що забезпечують «підключення» людей до певних процесів, можливостей, просторів. Існують звичайні цивілізаційні мережі — дороги, транспорт, тепломережі, водопровід, каналізація, житло, будівлі, оптоволоконні мережі, логістичні мережі, машинобудування, промисловість і так далі. Сьогодні визначають також тонші цивілізаційні мережі — Інтернет і інформаційно-комунікаційні технології, сучасна освіта і системи трансляції знань, інноваційні середовища.

Теоретичною основою дослідження стали публікації провідних українських та зарубіжних вчених: В.А. Величка, Є.В. Додіна, В.Ф. Сіренка, О.Ф. Фрицького, В.В. Цветкова, М.В. Цвіка та інших.

Залежність між продуктивними силами і цивілізаційними мережами виражається наступною формулою: до певного рівня складності розвиток продуктивних сил забезпечується звичайними цивілізаційними мережами, після якого продуктивні сили, що характеризують нові технології, можуть розвиватися тільки на основі тонких цивілізаційних мереж. При цьому існує обмеження: тонкі цивілізаційні мережі неможливі при низькому рівні розвитку звичайних мереж.

Наприклад, в області інформаційних технологій і електроніки «найбільш реальні перспективи виходу на світові ринки мають нейроінформатика, розпізнавання образів і аналіз зображень, а також математичне моделювання і методи обчислювального експерименту. Ці технології служать основою створення: прикладних систем комп'ютерного моделювання для атомної енергетики, екології, економіки, соціальної сфери; прикладних програмних інтелектуальних систем, що дозволяють розпізнавати і оцінювати об'єкти за наявності погано структурованих, неформалізованих і нечітких початкових даних (потенційний зарубіжний ринок — десятки тисяч систем в рік). Первинне значення має розробка вітчизняних обчислювальних систем продуктивністю в десятки і сотні трильйонів операцій в секунду. Такі системи потрібні для вирішення складних завдань в області ядерної енергетики, аеродинаміки, метеорології і так далі. Інше завдання національної важ-

ливості — розробка інтегрованих інформаційно-телекомунікаційних систем з використанням вітчизняних технологій і елементної бази» [7, с. 79].

Зрозуміло, що створення таких технологій і систем вимагає висококласних фахівців. Якими критеріями визначається сьогодні, що спеціаліст є висококласним? Він повинен бути талановитим, мобільним, креативним, з відповідною мотивацією і системою цінностей. Саме такі фахівці є основою сучасних продуктивних сил.

Засоби праці все більш і більш віддаляються від матеріальних предметів, за допомогою яких відбувається обробка предметів праці. Сучасна тенденція розвитку засобів праці пов'язана з переміщенням їх у бік внутрішніх, індивідуальних компетенцій, знань, мотивацій і цінностей. Таким чином сьогодні людині притаманна здатність бути носієм сучасних продуктивних сил, що характеризує неможливість відчуження засобів виробництва від їх носія. Саме така залежність є специфічною рисою сучасного рівня розвитку цих сил.

Наступна особливість сучасного рівня розвитку продуктивних сил пов'язана з тим, що якщо земля, будівлі і устаткування як засоби праці можуть існувати окремо від працівника, то знання, компетенції, досвід, зв'язки, майстерність, мотивація, цінності як засоби праці без людини не існують [4, с. 247].

Можна визначити, що специфіка сучасних продуктивних сил включає два елементи:

- засоби виробництва нових технологій і інновацій (знання, уміння, компетенції, мотивації, цінності) не можна відокремити від їх носія;
- сучасні засоби виробництва створюються за допомогою тонких цивілізаційних мереж (системи трансляції знань, компетенцій, цінностей, сучасна освіта, інноваційні середовища).

Ця специфіка складає тенденції національного економічного розвитку, а саме: необхідною умовою технологічної модернізації економіки є тонкі цивілізаційні мережі. Це визначає таку вимогу, що національна інноваційна система повинна відповідати тонким цивілізаційним мережам, сприяти їх розвитку і містити певні форми громадських стосунків, при яких буде можливим використовувати засоби виробництва, невід'ємні від людини.

Особливістю тонких цивілізаційних мереж є те, що вони самі не можуть бути створені без використання сучасних технологій. Використання в економіці передових технологій неможливе без розвиненої і працюючої інфраструктури — системи працюючих технопарків, центрів трансферту, системи комерціалізації інновацій, бізнес-інкубаторів, технологічної і бізнес-експертизи, венчурної системи, дослідницьких центрів, системи освіти і так далі. Але і сама ця інфраструктура можлива тільки на базі передових технологій. Потрібні тисячі, можливо десятки тисяч економічних агентів, діяльність яких пов'язана із створенням і впровадженням інновацій. Цими економічними агентами є сучасні підприємці, експерти, розробники, менеджерів, консультанти проектних і дослідницьких груп, інвестори тощо.

Якщо наші підприємці, дослідники, інвестори, розробники не уміють працювати і не працюють в області передових технологій, то у нас відсутня база (ті самі продуктивні сили) для формування національної інноваційної системи. Немає національної інноваційної системи (що відповідає рівню розвитку продуктивних сил) — немає точок входу в сферу інновацій, немає можливості для роботи з сучасними технологіями і отримання необхідних компетенцій, немає можливості модернізації економіки. Ко-

ло замикається. Але це тільки на перший погляд. Якщо знайти прогресивну форму виробничих стосунків, що дозволяє ефективно використовувати засоби виробництва, що створюють нові технології і інновації (а це, ще раз повторюю, сама людина з її компетенціями, знаннями, мотиваціями і цінностями), то почнуть формуватися і тонкі цивілізаційні мережі. Аналіз успішних центрів інноваційної активності в якості такої форми дозволяє виділити інноваційне середовище [5, с. 68].

Що представляє з себе інноваційне середовище? По-перше, це співтовариство людей, яким подобається реалізовувати складні проекти, ідеї, знаходити оригінальні рішення, працювати з такими ж людьми в творчих групах. Ці люди – носії іншого типу мислення, підприємницького, дослідницького, новаторського. Вони не бояться помилятися. Характерний для Кремнієвої долини тип антрепренера – засновника малої інноваційної фірми – це «людина-факел», яка, як правило, створює навколо себе настільки високу температуру творчого горіння, що безпосередньо дотичні до неї співробітники втрачають з часом традиційний стереотип «способу життя, заснованого на здоровому глузді». За словами одного зі співзасновників Sun німця Андреаса фон Бехтольсгейма в інтерв'ю газеті Frankfurter Allgemeine, «тут, в Silicon Valley зовсім інше ставлення до життя, ніж у Західній Європі. Там до установи власної фірми люди частенько ставляться як до великого особистого ризику, а можлива невдача сприймається ними як особиста драма або навіть трагедія [6]. Тут же це, передусім, шанс заробити багато грошей, стати начальником самому собі, але, передусім, реалізуватися як особи. Невдахою та переможеним тут вважається не той, у кого були якісь ідеї, хто заснував для їх втілення фірму, але не витримав боротьби і програв, – а той, у кого була ідея, але він не наважився використати свій шанс і не спробував її реалізувати» (Експрес-звіт «Силіконова долина»).

По-друге, це єдиний простір – територіальний, освітній, комунікаційний, проектний, ідейний, дослідницький. У такому просторі переважають горизонтальні зв'язки, що створює можливість для високої мобільності його учасників, так званого «перехресного запилення». Висока мобільність визначає і велику рухливість нових ідей, і інтенсивність обміну інформацією, а також є особливо важливою умовою для створення сприятливої атмосфери антрепренерства. Також завдяки цьому єдиному простору і способу життя продуктивність праці учасників співтовариства в десятки разів більша, ніж продуктивність праці звичайного найнятого робітника.

Коли з'являється такий простір з таким співтовариством людей, то до нього починають притягуватися різні економічні агенти, починають з'являтися інститути, необхідні для ефективного реалізації продуктивних сил і так далі. Але не навпаки. Інноваційне середовище є первинним.

Таким чином, співтовариство людей, об'єднаних загальними мотивами і цінностями, що розвивається в єдиному культурному просторі, утворює інноваційне середовище, яке є формою громадських стосунків, що відповідає сучасному рівню розвитку продуктивних сил (чи, іншими словами, і складає національну інноваційну систему).

Сучасне поняття розвитку виділяє тільки ті інновації, які пов'язані з оновленням освітнього процесу, з його внутрішніми змістовними і функціональними змінами, перетворенням на щось нове. Причому у випадках розвитку йдеться про наростаючі, розгорнуті в часі і керовані якісні трансформації змісту навчання і освітньої діяльності (цінності, цілей, системи, процесу, результату). Кумулятивний характер розвитку – на-

копичення цілеспрямованих змін числових величин і нечислових значень релевантних ознак — сприяє введенню педагогічних нововведень і закономірному становленню нового рівня організації освітнього процесу [1]. До таких процесів відносять вдосконалення якості освіти і культури спілкування викладачів і студентів, розвиток бібліотечного і інформаційного обслуговування студентів, застосування нових педагогічних принципів і високих технологій навчання і так далі. В процесі введення інновацій нерідкі випадки дивергенції освітнього процесу, а також конвергенції — об'єднання різних напрямів навчання в єдиний процес.

Інноваційний процес сьогодні розглядається як процес нелінійний, спонтанний, багатofакторний, що вимагає залучення до його реалізації сучасних наукових надбань та освічених працівників. Зарубіжний досвід свідчить, що в умовах переходу економіки на інноваційну модель розвитку стабільне зростання вартості компаній (як мета їхнього функціонування) залежить від інтеграції бізнесу (або виробництва товарів чи послуг у вузькому сенсі) з наукою й освітою, тобто потрібно впроваджувати механізми ефективної їх інтеграції.

Ідея інтеграції бізнесу, науки та освіти обґрунтовується, перш за все, базовими положеннями концепції інноваційних систем, що була сформульована ще на початку 70-х рр. ХХ ст. і ґрунтувалася на теорії систем. Головною ідеєю цієї концепції є теза про те, що взаємодія різних за якістю компетенцій багатьох учасників є джерелом технічних та інституційних інновацій. Інноваційний процес представлено передусім як взаємодію певної кількості учасників з різними компетенціями, цілями та можливостями, проте поєднаних загальним інституційним полем, що певною мірою зумовлює їхню поведінку [2].

В забезпеченні розвитку постіндустріальної економіки вища освіта посідає особливе місце. Адже будь-які інновації створює людина, працівник, який мусить мати певний та досить високий рівень знань, навичок та умінь, що можливо досягти лише через ефективну освітню систему.

Нові економічні умови потребують, аби освітні заклади (освіта) та провідні компанії (бізнес) знаходили якнайбільше «ліній перетину», налагоджували ефективну співпрацю, впроваджували спільні проекти виробничого навчання. Вищі навчальні заклади мають орієнтуватися на введення стандартів та методик так званої бізнес-освіти, коли основне навчальне навантаження побудоване на опануванні знань та навичок, за допомогою яких можна розв'язати конкретні виробничі (бізнесові, технологічні тощо) проблеми [3, с. 45].

В умовах постіндустріальної економіки набуває поширення нове явище — потужна система корпоративної освіти. Оскільки великі компанії зазвичай виступають як агенти глобальної інноваційної системи, вони мають оперативно реагувати на виклики конкурентного середовища, зокрема, щодо підготовки та перепідготовки працівників. Адже менеджмент таких компаній не може чекати, поки «традиційна освіта» зрозуміє виклик і перебудується відповідно до вимог часу (на це можуть піти десятиліття). У сучасних умовах провідні компанії, що стали на шлях вартісного управління, змушені дбати про розвиток корпоративних систем виробничого навчання з огляду на запити конкретної компанії або навіть її підрозділів.

Безперечно, певні компанії, перш за все великі та відомі, вкладають ресурси у створення корпоративних освітніх програм, однак зрозуміло, що це лише одна з ланок фор-

мування професійних навичок працівників, бо такі програми не здатні повністю замінити систему фундаментальної освіти. З іншого боку, саме в системі професійної освіти формуються уявлення про норми, правила, стандарти, які зазвичай встановлюють компанії. Така взаємна залежність бізнесу й освіти в умовах постіндустріальної економіки приводить до розуміння ефективної професійної освіти (навіть коли вона перебуває за межами корпоративного сектора) як важливого елемента уможливлення зростання вартості компаній [10].

На сьогоднішній день для успішного розвитку підприємницької діяльності в Україні необхідним є не тільки сучасне технічне оснащення підприємства чи наявність передових технологій, а, перш за все, відповідна кваліфікація працівників підприємства та ефективне управління персоналом, якісними ознаками якого є сучасні об'ємні знання, постійний процес навчання та вдосконалення, вміння мислити креативно, навички працювати в команді тощо. Зрозуміло, що ці сьогоднішні ознаки працівника вимагають інших підходів, бо інструкції та регламенти не відповідають вимогам часу.

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегічного розвитку. Активізація людських ресурсів і постійний розвиток науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми прогресивного та динамічного розвитку виробництва. Так, економічно розвинуті країни вже в середині 70-х років минулого століття зрозуміли, що необхідною умовою прогресу науки, техніки, виробництва, суспільства є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу фахівців. Вони приділяють цьому особливу увагу і отримують відповідні результати.

Головним ресурсом наразі в світі стає людський капітал, який належить не авторитарній державі і не хазяїну підприємства, а самій людині. Людина, її особистість, творчий потенціал і здібності становлять основу будь-якої діяльності. Людина є носієм духовної культури, моральних устоїв, знань, досвіду, в тому числі професійного для успішного управління й вирішення технологічних завдань. Саме це визначає нові складові в управлінні персоналом [11, с. 281]. До них відносяться, перш за все, питання гуманізації праці, а саме перетворення праці відповідно до уявлення про самоцінність людини, про те, що людина – зміст і основа буття, а відтак – зміст будь-якої (у т. ч. виробничої) діяльності. Актуальним сьогодні є питання соціального партнерства, яке розглядається і як етичне поняття і як організаційний принцип. Все це змінює політику управління персоналом сьогодні.

В Україні майже не звертають уваги на людський капітал, що втілює людський потенціал, тобто немає визнання людини як об'єкту економічної діяльності. В той час як у країнах, що мають соціально-демократичну орієнтацію, за сучасних умов розвиток та використання людського потенціалу розглядається як основний чинник економічного зростання національних економік та пріоритетний напрямок державної політики. Людина, набуваючи нових навичок та знань, стає головним рушієм економічного розвитку. З огляду на це, кожна країна повинна бути зацікавлена у збільшенні та відтворенні людського потенціалу, що знаходить відображення в нових концепціях управління персоналом.

Таким чином, для активізації створення інноваційного середовища в Україні актуальним сьогодні є процес вдосконалення управління персоналом, який повинен враховувати вимоги часу і змушує саме зараз переглядати і повністю змінювати старі па-

радиґми стосунків роботодавців, керівників різних рівнів та працівників. Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є створення довіри на підприємстві, що веде до розширення повноважень виконавців на місцях, заохочення інакомислення, децентралізації та диференціації, дозволяє змінити форми контролю, а саме – його звуження та заміну на інформацію. Спільне прийняття господарських рішень сприяє комплексному баченню проблем та цілісному підходу до людського потенціалу у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Атмосфера взаємодовіри створює корпоративну культуру інноваційного типу, яка є обов'язковою складовою сучасного процесу управління персоналом.

1. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. – М.: Приор, 2008;
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М., 2009;
3. Одегов Ю.Г., Журавлев П. В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 2007.;
4. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: Навчальний посіб. – К.: Каравела, 2007, – 304 с.;
5. Фуряева Т.В. Экспертиза университетов: опыт ФРГ / Т.В. Фуряева // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 2. – С. 44–48;
6. Хоухт А. Обеспечение качества высшего образования в Великобритании: Вопросы доверия, контроля, профессиональной автономности и подотчетности / А. Хоухт // Социология образования. – 2006. – № 10. – С. 63–66;
7. Хофман А. Интеллектуалы в университетском образовании // Система высшего образования Нидерландов / А. Хофман // Социология образования. – 2006. – № 4. – С. 78–83;
8. Храмова Ю.В. Государственная политика в сфере образования: реформа высшей школы в Великобритании / Ю.В. Храмова // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 10. – С. 44–46;
9. Шаховой В.А. Кадровый потенциал системы управления. – М.: Мысль, 2005;
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа, 2008;
11. Wagstaff, A. et.al. (1999), Equity in the finance of health care: some further international comparisons // Journal of Health Economics 18. – P. 263–290.