

учбової літератури. – 2007. – 180 с.

3. Кривда О.В. Аналіз ризику функціонування підприємства за допомогою сучасних інформаційних технологій// Тези доповідей II міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми впровадження інформаційних технологій в економіці та бізнесі». – К.: 2001. – С.260-262.

4. Лега Ю. Г. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті: Навчальний посібник / Ю. Г. Лега, В. М. Яценко, В. В. Мельник. – Черкаси: ЧДТУ. – 2008.– 147 с.

5. Сахарцева І.І. Ризики економічної діагностики підприємства. Навчальний посібник/ І. І. Сахарцева, О.В.Шляга; За ред. І.І.Сахарцевої. – К.: Кондор, 2007. – 285с.

6. Каличева Н.Є. Вплив інформаційних технологій на ефективність функціонування вітчизняної транспортно-логістичної системи в сучасних умовах/ Н.Є. Каличева // Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-

економічних систем в умовах конкуренції: монографія/ За аг.ред. д.е.н., проф. Л.Л. Калініченко.- Х.: ФОП Панов А.М. Видав. ТОВ «В справі», 2017 – С. 201-210.

7. Каличева Н.Є. Напрями забезпечення ефективного розвитку промислових підприємств в сучасних умовах/ Н.Є. Каличева, С.Є. Бохан// Науковий огляд. Науковий журнал. – Київ, ТОВ «Меганом», 2017. – Вип. 5 (37). С. 5 – 15.

8. Дикань В.Л. Економічна безпека підприємства: навч. посібник / В.Л. Дикань, І.В. Воловельська, О.В. Маковоз. - Харків: УкрДАЗТ, 2011. - 266с.

9. Каличева Н.Є. Проблеми та перспективи розвитку економіки України в сучасній світовій економічній системі / Н.Є. Каличева// Наука й економіка: науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – Хмельницький: ПВНЗ «Хмельницький економічний університет», 2015. – Вип. 4 (40). - С. 117 – 120.

DOI 10.18664/338.47:338.45.v%vi%i.145570

УДК 331.101.262:658

ПІДХОДИ ВПРОВАДЖЕННЯ КАДРОВОГО ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ПОСЛУГ

*Фісун К.А., д.е.н., доцент, професор,
Войтенко Г.А., магістр (НАНГУ)*

У статті досліджено процес управління трудовими ресурсами, зокрема етапи, принципи та методи. Проведено аналіз актуальних проблем ефективного та економічного використання трудових ресурсів на підприємствах сфери послуг. Визначено, що сучасне управління трудовими ресурсами не можливе без інноваційної діяльності, а саме інноваційного кадрового менеджменту. Розкрито основні функції інноваційного кадрового менеджменту для підприємств сфери послуг.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, ефективність, підприємство, менеджмент, підприємство, нововведення.

ПОДХОДЫ ВНЕДРЕНИЕ КАДРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ

*Фисун К.А., д.э.н., доцент, профессор,
Войтенко А., магистр (НАНГУ)*

В статье исследован процесс управления персоналом, в частности этапы, принципы и методы. Проведен анализ актуальных проблем эффективного и экономического использования трудовых ресурсов на предприятиях сферы услуг. Определено, что современное управление трудовыми ресурсами невозможно без инновационной деятельности, а именно инновационного кадрового менеджмента. Раскрыты основные функции инновационного кадрового менеджмента для предприятий сферы услуг.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, эффективность, предприятие, менеджмент, предприятие, нововведения.

APPROACHES TO IMPLEMENT PERSONNEL INNOVATION MANAGEMENT AT ENTERPRISES OF SERVICES

*Fisun K.A., Doctor of Economics, Associate Professor, Professor,
Voitenko G.A., Master (National Academy of National Guard of Ukraine)*

To effectively manage an enterprise, based on traditional management methods, innovations, that is, new, improved and non-traditional approaches in management, should be used, because today, the basis of any type of enterprise management is highly effective activity based on progressive innovative factors. One of them is the management of labor resources, aimed at ensuring normal working conditions and building constructive relationships between employers, employees and the state.

To effectively manage an enterprise, based on traditional management methods, innovations, that is, new, improved and non-traditional approaches in management, should be used, because today, the basis of any type of enterprise management is highly effective activity based on progressive innovative factors. One of them is the management of labor resources, aimed at ensuring normal working conditions and building constructive relationships between employers, employees and the state.

All functions of the management of labor resources at the enterprise in the sphere of services should be closely interconnected and collectively constitute a single process of management of labor resources, whose purpose is a more efficient, innovative-oriented labor activities of staff. At the same time, the basis of the development of management of labor resources at the enterprise, there is a deliberate activity on the introduction of new, more effective methods of labor management.

At the same time, the modern manager often faces a variety of problems that require him to have a certain ability to make the necessary changes in the management and operation of innovative enterprises. This is achieved, first of all, on the basis of innovation activity aimed at realization of specific innovative goals, optimal results of rational use of scientific, labor, material and financial resources, application of various principles, functions and methods of economic mechanism.

At the same time, the modern manager often faces a variety of problems that require him to have a certain ability to make the necessary changes in the management and operation

of innovative enterprises. This is achieved, first of all, on the basis of innovation activity aimed at realization of specific innovative goals, optimal results of rational use of scientific, labor, material and financial resources, application of various principles, functions and methods of economic mechanism.

Key words: *human resources, governance, efficiency, enterprise, management, enterprise, innovations.*

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Для ефективного управління підприємством, спираючись на традиційні методи управління, необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності, тому що в наші дні основою будь-якого виду управління підприємством є високоефективна діяльність, що спирається на прогресивні інноваційні фактори. До одних із них відноситься управління трудовими ресурсами, спрямовані на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Економічну природу трудових ресурсів з їх еволюційними питаннями формування та використання в системі соціально-трудових відносин суб'єктів господарювання досліджували М. Науменко, О.М. Каралюс, Н.І. Кабушкін, А.В. Калина, Є.П. Качан та інші [1-4]. З урахуванням складності ситуації в економіці країни та на ринку праці, актуальним залишається питання розроблення нової концепції управління трудовими ресурсами, посилення місця та ролі управління ними.

Отже метою роботи є визначити та проаналізувати питання пов'язані із сучасним управлінням трудовими ресурсами на підприємстві сфери послуг із застосуванням інновацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління трудовими ресурсами відбувається на рівні держави

та підприємства. Державний рівень управління трудовими ресурсами підприємств - це рівень управління трудовими ресурсами в межах окремого регіону та держави в цілому, що представляє собою сукупність органів державних і регіональних законодавчих, виконавчої і судової влади, централізовано регулюючих основні соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також сукупність методів управління та механізмів їх використання.

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає ряд наступних основних завдань:

- визначення потреби підприємства у робітниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці і управління зайнятістю;
- відбір і адаптація персоналу;
- планування кар'єри співробітників того чи іншого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання;
- забезпечення раціональних умов праці, у тому числі сприятливої для людини соціально-психологічної атмосфери;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;
- розробка систем мотивації ефективної діяльності;
- обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці;
- організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності;

- участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників;
- рішення етичних проблем праці;
- управління конфліктами;
- профілактика девіантної поведінки [5].

У такій обстановці, всі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві сфери послуг повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. В сучасних умовах управління професійним розвитком персоналу підприємства передбачає наявність таких найважливіших компонентів:

- відповідного середовища системи управління професійним розвитком персоналу;
- необхідних і достатніх коштів - механізму управління професійним розвитком персоналу;
- конкретних дій - процесу управління професійним розвитком персоналу підприємства [6].

У той же час, сучасний менеджер нерідко стикається з різного роду проблеми, які вимагають від нього певної здатності до необхідних змін в управлінні і функціонуванні підприємств, що інноваційно розвивається [8]. Досягається це, насамперед, на основі інноваційної діяльності, спрямованої на здійснення конкретних інноваційних цілей, оптимальних результатів раціонального використання наукових, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, застосування різноманітних принципів, функцій та методів економічного механізму [7].

Основні функції інноваційного кадрового менеджменту об'єднуються, як правило, в наступні групи:

- по реалізації кадрових нововведень як об'єкта управління виділимо функції:

- організація та проведення науково-аналітичної роботи в області розвитку людських ресурсів;

- виявлення та вирішення нових кадрових проблем (спільно з науково-дослідними організаціями);

- оцінка ефективності кадрових нововведень;

- розробка прогнозів, концепцій, інноваційно-кадрової політики, планів, програм і проектів кадрових нововведень, їх фінансово-ресурсне забезпечення;

- організація кадрових нововведень і контроль їх реалізації;

- мотивація кадрів [7].

За напрямками сфер управління персоналом можна виділити функції:

- організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів);

- пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів;

- атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу;

- розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу [9];

- просування і переміщення працівників сходами службової та професійної кар'єри, організація формування та роботи з кадровим резервом керівного персоналу;

- робота із раціоналізаторськими кадрами;

- мотивація персоналу при нововведеннях;

- розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби;

- забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя [1].

Стратегічною метою інноваційної діяльності в управлінні трудовими ресурсами в сфері послуг є розвиток і підвищення ефективності трудової діяльності в перспективі [7]. Так, на даний час інноваційні підходи щодо управління трудовими ресурсами відносно традиційних активно впроваджуються при підборі кадрів, що досить актуальним для підприємств сфери послуг.

Зокрема, при традиційному підході обсяг роботи з набору визначається в значній мірі різницею між наявним рівнем забезпечення робочою силою та прогнозованою потребою в ній. В інноваційній діяльності, яка характеризується невизначеністю та значним ризиком, складно прогнозувати майбутні потреби в робочій силі: необхідно оцінити відповідність можливостей працівників з погляду їх адаптації до стохастичних соціальних процесів та рівня їх кваліфікації – змісту інноваційної діяльності. Таким чином, інноваційний тип сучасного виробництва по-новому формулює проблему професійної успішності, а у зв'язку із цим формує особливу систему відбору, перенавчання та соціальної адаптації працівника [10].

Та за будь-яких обставин кінцевим результатом має бути підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до зростання продуктивності праці і підвищення ефективності сфери послуг.

Підвищення ефективності роботи підприємства сфери послуг полягає в підборі, при цьому обсязі послуг, такого поєднання ресурсів, яка мінімізує зроблені витрати. Отже, мінімізація витрат є інструментом збільшення прибутку - основної мети виробника в ринкових умовах, а також головним критерієм оцінки ефективності розміщення ресурсів та ефективності управління підприємством сфери послуг в цілому.

Висновки. Таким чином, управління трудовими ресурсами - це впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників сфери послуг. Основними функціями управління є підвищення ефективності на підприємстві за рахунок створення, розповсюдження та ефективного застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами.

Кінцевий результат впровадження нововведень у методи планування трудових процесів на підприємстві сфери послуг передбачає наступні підходи:

- оцінку ефективності застосовуваних технологій (сукупності методів, прийомів праці) і засобів праці (знарядь виробництва);

- вивчення та відбір найбільш ефективних технологій і засобів праці;

- планування підвищення ефективності застосовуваних технологій і засобів праці.

Управління трудовими ресурсами на підприємствах потребує подальшого розвитку і вдосконалення, у зв'язку з чим, необхідно більш широке впровадження методів на основі більш поглиблених:

- мотивації та стимулювання інноваційного поведінки працівників;

- розвитку інноваційних комунікацій;

- формування системи ефективного генерування та акумулювання нововведень;

- побудови ефективного механізму впровадження та поширення нововведень.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Науменко М.О. Логістика як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства / М.О. Науменко // Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей) УДАЗТ, 2018. – Випуск № 61. – С. 129 – 135.

2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск : Изд-во "Новое знание", 2000. – 336 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К. : Вид-во МАУП, 2003. – 312 с.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.
5. Ряховская А.Н. Антикризисная программа государства и социальная стабильность общества/ А.Н. Ряховская // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2009. - № 6. - С. 13.
6. Феклистов И.Ф. Инновационный менеджмент: учебник для вузов/ И.Ф. Феклистов. - СПб.: Политехника-сервис, 2010. - 489 с.
7. Державина И.А. Современный рынок образовательных услуг: подготовка специалистов в сфере инноваций/ И.А. Державина // Менеджмент инноваций. - 2008. - № 3. – С. 34 - 38.
8. Каличева Н.Є. Напрями забезпечення ефективного розвитку промислових підприємств в сучасних умовах/ Н.Є. Каличева, С.Є. Бохан// Науковий огляд. Науковий журнал. – Київ, ТОВ «Меганом», 2017. – Вип. 5 (37). С. 5 – 15.
9. Каличева Н.Є. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства / Н.Є. Каличева, М.І. Стецюк// Вісник економіки транспорту і промисловості: збірник науково-практичних статей. – Харків: УкрДАЗТ, 2015. - Вип. 49. - С. 195 - 198.
10. Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2. - С. 5-16.

DOI 10.18664/338.47:338.45.v%vi%i.145573