

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Складні соціально-економічні та політичні умови, які сформувались у сучасній Україні, ставлять вітчизняних виробників в обмежені часові та ресурсні рамки виживання у зв'язку із надзвичайно динамічним середовищем. З огляду на це систему управління персоналом на підприємстві слід розглядати крізь призму обмеженості людських ресурсів як у кількісному, так і якісному виразі. Це підштовхує керівників до пошуку варіантів та шляхів виходу на якісно новий рівень управління працівниками, застосування новітнього інструментарію, основою якого є стимулювання їх до інноваційної активності.

Для забезпечення ефективного функціонування вітчизняних підприємств у сучасних динамічних ринкових умовах виникає необхідність модернізації організаційної структури управління персоналом у напрямі підсилення її інноваційної складової. Зазначене обґрунтовується тим, що традиційні організаційні структури управління персоналом, які властиві більшості вітчизняних підприємств, відповідають незмінній технологічній базі та стабільним зовнішнім економічним умовам. Відповідно нові умови забезпечення конкурентоспроможності підприємства потребують адаптивності, швидкої реакції на зміни зовнішнього середовища, а отже, висококваліфікованого персоналу.

Грунтовні напрацювання в напрямі осмислення сучасної парадигми в системі управління персоналом запропоновано такими зарубіжними науковцями, як М. Армстронг, Х. Грехем, В. Горфінкель, Е. Денісон, П. Друкер, А. Єгоршин, А. Кібанов, Р. Саймонс, В. Тамберг, С. Шекшня, Г. Шмідт та ін. Цим питанням присвятили свої наукові праці чимало вітчизняних учених, зокрема Л. Балабанова, Д. Богиня, В. Брич, І. Галиця, О. Грішнова, Л. Довгань, Г. Захарчин, А. Колот, О. Кузьмін, М. Семикіна, О. Череп та ін. Сутність інновацій та інноваційного розвитку підприємства досліджено у працях Н. Авсяннікова, Ю. Бажала, Х. Барнета, Л. Водачека, Р. Мюллера, Ф. Найта, Е. Роджерса С. Твісса, Р. Фатхудінова, П. Хаггет, Т. Хегерстранда, Й. Шумпетера. Разом із цим, необхідність інноваційного розвитку персоналу у своїх дослідженнях змістовно обґрунтовують Д. Джой-Меттьюз, Н. Заглумина, М. Касс, М. Кляйманн, О. Наумова, І. Петрова.

Проте потребують удосконалення деякі аспекти процесу управління персоналом відповідно до вибору інноваційного напрямку розвитку підприємства, а саме: концептуальні положення взаємообумовленості продуктивності праці персоналу та рівня його схильності до інновацій; вплив кількісних та якісних характеристик персоналу на загальний перебіг процесу управління з огляду на очікуваний результат інноваційної діяльності. Наукова і практична актуальність вищенаведених аргументів, а також необхідність формування механізму інноваційного розвитку в системі управління персоналом зумовили вибір теми дисертації і сприяли формулюванню мети та завдань наукового дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота пов'язана з виконанням наукових досліджень, передбачених планом науково-дослідної роботи Тернопільського національного економічного

університету в рамках держбюджетної теми «Система менеджменту організації в контексті покращення якості життя» (державний реєстраційний номер 0112U000734), де авторка запропонувала механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом, а також тем «Кадрова стратегія підприємства» (номер державної реєстрації 0107U012231), в контексті якої авторка обґрунтовує доцільність застосування однієї із трьох стратегій інноваційно орієнтованого управління персоналом, та «Управління розвитком міжнародного ринку праці» (номер державної реєстрації 0110U001440), де дисертантка запропонувала використовувати на практиці показник інноваційного потенціалу працівників в контексті удосконалення системи оцінювання персоналу підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств.

Досягнення окресленої мети зумовило необхідність постановки та вирішення комплексу теоретичних, науково-методичних і практичних завдань:

– розкрити сутність поняття «інноваційний розвиток в системі управління персоналом» та системних факторів його реалізації;

– удосконалити класифікацію факторів впливу на інноваційний розвиток в системі управління персоналом підприємств;

– обґрунтувати необхідність модернізації організаційної структури управління персоналом на основі уточнення визначення поняття «організаційно-інноваційна структура управління персоналом»;

– розвинути інструментарій управління персоналом підприємств в інноваційному середовищі на основі удосконалення класифікації інструментів управління персоналом для прийняття ефективних управлінських рішень щодо оптимального використання інноваційного потенціалу та можливостей працівників;

– запропонувати методичний підхід до аналізу та оцінювання ефективності системи управління персоналом на основі оцінки мотиваційного середовища м'ясопереробних підприємств;

– сформулювати механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом, що дасть змогу визначити необхідність застосування інноваційних заходів для підвищення ефективності функціонування підприємств;

– побудувати модель інноваційно орієнтованої системи управління персоналом підприємств, що дасть можливість удосконалити систему оцінювання працівників та оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси управління персоналом підприємств в умовах інноваційного розвитку економіки.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних і прикладних питань інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи виступають фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених з питань інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств.

У процесі роботи використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: абстрактно-логічний, метод наукового узагальнення й порівняння – для дослідження теоретичних засад управління персоналом підприємств в умовах інноваційного розвитку економіки; аналізу та синтезу – для визначення інноваційних напрямків управління персоналом підприємств; класифікації та систематизації – для дослідження інструментарію управління персоналом; статистичний метод економічного аналізу – для виявлення тенденцій інноваційного розвитку підприємств м'ясопереробної галузі та дослідження сучасного стану формування системи управління персоналом на інноваційних засадах; соціологічного дослідження – для оцінювання мотиваційного середовища на підприємствах; метод економіко-математичного моделювання – для побудови моделі інноваційно орієнтованої системи управління персоналом; графічний – для візуального зображення динаміки показників результативності праці і схематичного представлення теоретичного матеріалу.

Інформаційною базою дослідження є чинні законодавчі та нормативні акти України, зокрема Верховної Ради України й Кабінету Міністрів України, а також дані статистичної звітності м'ясопереробних підприємств Тернопільської області, Держкомстату України, економічної літератури вітчизняних і зарубіжних науковців, інтернет-ресурсів, власних досліджень.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в удосконаленні теоретичних засад і розробці практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємств в умовах інноваційного розвитку економіки. Результати дослідження, які містять наукову новизну, є такими:

вперше:

- сформовано механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств, в якому запропоновано структуризацію управлінських завдань, методів та способів їхнього вирішення, що дає змогу визначити необхідність застосування інноваційних заходів з метою підвищення ефективності функціонування підприємств;

удосконалено:

- класифікацію факторів впливу на інноваційний розвиток в системі управління персоналом підприємств за рахунок введення класифікаційної ознаки «за рівнем розвитку ІТ», за якою виділено два типи факторів впливу: розвинені (високого рівня розвитку інформаційних систем) та нерозвинені (недостатній рівень розвитку ІТ-систем), що, на відміну від існуючих, дасть змогу вчасно виявити та попередити вплив на інноваційне управління персоналом потенційних явищ і процесів, які зумовлюють зміни його основних характеристик і особливостей;

- методичний підхід до аналізу та оцінювання ефективності системи управління персоналом на підприємстві, відмінністю якого є агрегування показників результативності праці персоналу, що в подальшому дасть змогу більш точно діагностувати рівень розвитку системи управління персоналом;

- класифікацію інструментів управління персоналом, що забезпечить підвищення ефективності аналізу для виявлення інноваційного потенціалу персоналу, що, на противагу наявним, дасть можливість виявити та ґрунтовно

пояснити причинно-наслідкові зв'язки появи дестабілізуючих факторів різного характеру та попередити їхній негативний вплив на систему управління персоналом;

– систему оцінювання працівників на основі застосування показника інноваційного потенціалу персоналу, який виражено через здатність працівників завдяки відносно традиційному та інноваційному управлінню персоналом виробляти продукцію відповідно до платоспроможного попиту на неї, що дасть змогу оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств;

набули подальшого розвитку:

– обґрунтування сутності категорії «організаційно-інноваційна структура управління персоналом», що є сукупністю та оптимальним співвідношенням структурних функцій відповідного підрозділу підприємства, які взаємозалежні та доповнюють одні одних, а також забезпечують розроблення й прийняття інноваційних рішень з питань управління персоналом та ефективність діяльності працівників на основі оптимального використання їхнього внутрішнього потенціалу і компетенцій для досягнення ефекту синергії;

– трактування поняття «інноваційний розвиток в системі управління персоналом» як моделі динамічної еволюції напрямків управління персоналом за прямої та опосередкованої дії різних факторів, зумовлюючи емерджентний ефект, що прямо пропорційно сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що основні результати дослідження, викладені у дисертації, доведено до рівня прикладних рекомендацій, зокрема побудова моделі інноваційно орієнтованого управління персоналом та механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств. Основні положення дисертаційної роботи можуть бути використані при управлінні персоналом підприємств та при розробленні програм соціально-економічного розвитку регіонів України.

Пропозиції авторки враховані в діяльності ПрАТ «Агропродукт» (довідка № 7 від 05.02.2012 р.), ТОВ «Скалат-м'ясо» (довідка № 3 від 07.04.2012 р.), ТОВ «Заготсервіс» (довідка № 2 від 10.11.2012 р.), Департаменту економічного розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка № 01/3-1089 від 10.12.2013 р.), Тернопільського обласного центру зайнятості (довідка № ОУ-08/4436/0/1308-18 від 02.12.2013 р.). Окремі теоретичні й методичні положення дисертації були використані в навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Основи менеджменту» (довідка № 126-29/1534 від 6.06.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним дослідженням. Наукові результати, теоретичні положення та практичні рекомендації, які виносяться на захист, одержані авторкою самостійно. Особистий внесок здобувачки у публікаціях, підготовлених у співавторстві, вказано у списку друкованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи обговорювалися і здобули позитивну оцінку на

Всеукраїнській науково-практичній конференції «Управлінські інновації: теорія та практика» (м. Тернопіль, 2011 р.); міжнародних науково-практичних конференціях «Формування єдиного наукового простору Європи та завдання економічної науки» (м. Тернопіль, 2011 р.); «Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки» (м. Сімферополь, 2012 р.); «Сьома міжнародна конференція молодих вчених університетів Євроregionу Нейсу-Ниса-Ниса» («7th International Conference of Young Scientist Universities of Euroregion Neisse-Nisa-Nysa») (m. Jelenia Gura, Poland, 2013 r.) (м. Зелена Гура, Польща, 2013 р.); «Соціально-економічні перспективи розвитку України в ХХІ столітті» (м. Тернопіль, 2013 р.); «Стратегія підприємства: зміна парадигми управління та інноваційні рішення для бізнесу» (м. Київ, 2013 р.); «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 2013 р.); «Економіка України в умовах сучасних трансформацій» (м. Чортків, 2014 р.); «Ефективне управління економікою: процеси, явища, ризики» (м. Черкаси, 2014 р.); щорічних міжнародних науково-практичних конференціях молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (м. Тернопіль, 2012–2014 рр.).

Публікації. Основні наукові положення, висновки і результати дисертаційної роботи опубліковано в 23 наукових працях, з них у 12 відображені основні результати досліджень (у т. ч. 4 праці – у зарубіжних виданнях та виданнях, що представлені у міжнародних наукометричних базах), а 11 праць апробаційного характеру. Загальний обсяг публікацій становить 6,9 д. а., з яких особисто авторці належить 6,77 д. а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 241 сторінку друкованого тексту та містить 11 таблиць на 7 сторінках, 49 рисунків на 18 сторінках. Список використаних джерел налічує 180 найменувань і займає 19 сторінок. У дисертації подано 15 додатків на 51 сторінці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні засади формування системи управління персоналом підприємств в умовах інноваційного розвитку економіки**» узагальнено теоретичні основи формування системи управління персоналом на інноваційних засадах; з'ясовано сутність інноваційного розвитку підприємств та системні фактори його реалізації; визначено інноваційні напрями управління персоналом підприємств на основі системного підходу; обґрунтовано інструментарій управління персоналом підприємств в інноваційному середовищі.

Система управління персоналом багатьох вітчизняних підприємств в умовах сьогодення не здатна забезпечити сприятливі умови для оптимальної діяльності працівників в умовах інноваційної економіки. Глибокі зміни, які спостерігаються на світовому ринку, тривалий час демонструють настання для підприємств нової епохи, що характеризується складністю, швидкими змінами та невизначеністю. Властива їй динамічність приводить до постійного

удосконалення та оновлення знань. За відсутності розуміння тенденцій сучасного розвитку важко забезпечити як ефективний менеджмент загалом, так і управління персоналом зокрема. У зв'язку з цим виникає критична необхідність перебудови всієї системи управління персоналом, а також ставлення до працівників загалом.

Запропоновано визначення поняття «інноваційний розвиток в системі управління персоналом», що полягає не лише в активізації наявних можливостей і потенціалу працівників підприємства, а й у формуванні та всебічному розвитку їхнього інноваційного потенціалу, зумовлюючи емерджентний ефект. Еволюція інноваційної складової в системі управління персоналом підприємства та процес ефективної взаємодії її елементів формують емерджентний ефект.

Удосконалено класифікацію факторів впливу на інноваційний розвиток управління персоналом підприємств шляхом виділення ознаки «рівень розвитку ІТ», оскільки останній впливає на систему управління персоналом. За високого рівня розвитку інформаційних систем й технологій відбувається динамічний обмін та поширення знань працівників, що значно пришвидшує процес їхнього професійного зростання. В іншому випадку, а саме за недостатнього рівня розвитку ІТ, на підприємстві гальмується процес набуття персоналом нових компетенцій, що не забезпечує його відповідними конкурентними перевагами відносно інших суб'єктів господарювання на ринку.

З метою забезпечення високоефективного функціонування вітчизняних підприємств у сучасному динамічному середовищі нині виникає гостра необхідність модернізації організаційної структури управління персоналом підприємства. Організаційні структури управління персоналом, властиві більшості вітчизняних підприємств, відповідають незмінній технологічній базі та стабільним зовнішнім умовам. Нові умови господарювання вимагають адаптивності, швидкої реакції на зміни зовнішнього середовища, а відповідно висококваліфікованого персоналу. Сутність «організаційно-інноваційної структури управління персоналом» полягає насамперед у забезпеченні оптимального використання внутрішнього потенціалу і компетенцій працівників для досягнення ефекту синергії, що дасть змогу вітчизняним підприємствам ефективно функціонувати в ринковій економіці, заснованій на знаннях.

Інноваційна система управління персоналом є динамічною, тому потребує постійного удосконалення. Поступовий аналіз, перманентне покращення та коригування є невід'ємними атрибутами формування системи управління персоналом на інноваційних засадах (рис. 1).

Чітке використання запропонованого комплексного інструментарію приводить систему управління до якісного перетворення, що відповідно підвищує ефективність праці працівників, збільшує раціональність використання ресурсів, покращує комунікативний рівень, задає напрямок розвитку та формування інноваційно орієнтованої системи управління персоналом.

Методичний підхід до аналізу та оцінювання ефективності системи управління персоналом на підприємстві полягає в комплексному використанні всіх показників продуктивності праці з врахуванням впливу факторів на інноваційний розвиток працівників. Такий синтез створює ефект синергії у

процесі управління персоналом, що в подальшому сприяє генерації інноваційних ідей та розробці інноваційної продукції.

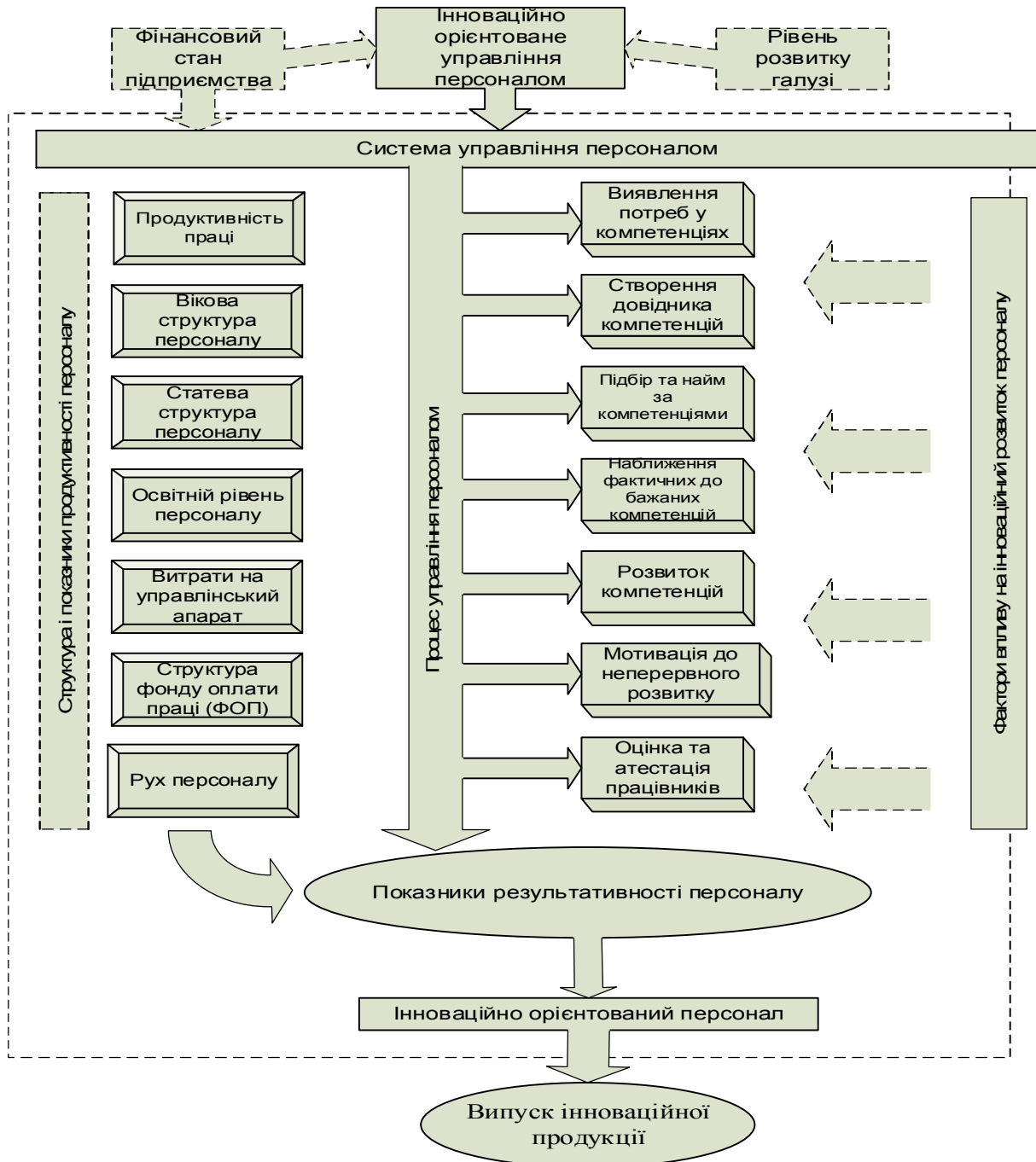


Рис. 1. Формування системи управління персоналом на інноваційних засадах

У другому розділі «Аналіз та оцінювання інноваційного розвитку в системі управління персоналом м'ясопереробних підприємств» проведено моніторинг інноваційного розвитку підприємств м'ясопереробної галузі та дослідження сучасних практик формування системи управління персоналом підприємств на інноваційних засадах, здійснено оцінювання мотиваційного середовища м'ясопереробних підприємств.

З'ясовано, що в останній період усередині м'ясопереробного комплексу спостерігаються певні кризові явища, спричинені наявністю конкурентних

переваг зарубіжної сировини порівняно з вітчизняними аналогами. З огляду на це відчутною є потреба у зміні політики державної підтримки щодо реалізації інноваційних рішень усередині виробничих систем на рівні підприємств.

За результатами дослідження та оцінювання показників продуктивності праці на м'ясопереробних підприємствах Тернопільської області, зокрема ПрАТ «Агропродукт», ТОВ «Заготзбут», ПП «Масар-агро», ТОВ «Заготсервіс», ТОВ «Білий берег», ПП «М'ясник», ТОВ «Скалат-м'ясо», СУП ТОВ «М'ясовіта», ТОВ «Зірка», встановлено, що ситуація в регіоні підпадає під загальні тенденції розвитку галузі в країні. Цьому сприяють як фактори економічного розвитку регіону, так і внутрішні фактори розвитку й діяльності досліджуваних підприємств. У вибірці підприємств слід виокремити ПрАТ «Агропродукт», яке має найвищі показники ефективності та значний експортний потенціал. Шляхом якісної реструктуризації вказане підприємство зуміло збільшити обсяг реалізації продукції з одночасним скороченням чисельності персоналу. Продуктивність праці персоналу в ПрАТ «Агропродукт» за станом на 2013 р. становила 2828,68 тис. грн./ос. Негативна ситуація представлена у ТОВ «Скалат-м'ясо», в якому попри політику збільшення чисельності штату не збільшився обсяг збуту готової продукції. Найбільшу рентабельність серед досліджуваних підприємств протягом звітного періоду мали ПП «Масар-агро» та ПП «М'ясник», що створює для них сприятливе підґрунтя для розвитку інновацій в системі управління персоналом. Проведені обчислення показників результативності процесу управління персоналом відображають ситуацію з персоналом на підприємствах з позиції інноваційної активності, оскільки продуктивність праці є одним з найважливіших факторів у подальшому створенні інноваційного клімату всередині виробничих систем.

Встановлено важливість показника забезпеченості підприємств фахівцями в м'ясопереробній галузі. Освітня політика держави та глобалізаційні процеси в суспільстві впливають на якісні показники персоналу, через що вони мають неоднозначну динаміку. Зокрема, у ТОВ «Заготсервіс» кількість персоналу з повною вищою освітою зросла майже в 4 рази за 5 років до 39 осіб, а з неповною вищою – з 17 до 47 осіб, що свідчить про грамотну роботу з найму та підвищення кваліфікації персоналу. Водночас у ТОВ «Зірка» є вкрай низькими темпи оновлення знань та кваліфікації працівників.

Для прийняття управлінських рішень щодо забезпечення інноваційного розвитку в системі управління персоналом запропоновано визначити інтегральний показник результативності процесу управління персоналом. Для його побудови рекомендовано використовувати систему показників результативності процесу управління персоналом на досліджуваних підприємствах, оскільки вони відображають усі аспекти ефективності роботи з працівниками. Відповідно до рівня впливу певного показника на результативність системи управління персоналом, кожному із них присвоєно вагове значення p_i .

Інтегральний показник результативності процесу управління персоналом дає можливість оцінити та визначити потребу в застосуванні інноваційних заходів на основі проведення комплексного аналізу системи управління працівниками (табл. 1).

Інтегральний показник результативності процесу управління персоналом

Досліджувані підприємства	Математичний вираз інтегрального показника	Роки					
		2008	2009	2010	2011	2012	2013
ПрАТ «Агропродукт»	$I_s = \sum_{i=1}^n k_i \cdot p_i, i = \overline{1, n}$ <p>де k_i – величина i-го коефіцієнта, p_i – вагове значення i-го коефіцієнта; n – кількість коефіцієнтів ($n=6$).</p>	0,24	0,25	0,13	0,22	0,20	0,22
ТОВ «Заготзбут»		0,17	0,13	0,12	0,11	0,12	0,12
ПП «Масар-агро»		0,16	0,18	0,18	0,25	0,23	0,23
ТОВ «Заготсервіс»		0,16	0,13	0,23	0,16	0,16	0,18
ТОВ «Білий берег»		0,10	0,11	0,14	0,13	0,15	0,16
ПП «М'ясник»		0,18	0,19	0,21	0,38	0,19	0,16
ТОВ «Скалат-м'ясо»		0,21	0,18	0,15	0,20	0,22	0,16
ТОВ «М'ясовіта»		0,19	0,18	0,18	0,18	0,24	0,16
ТОВ «Зірка»		0,17	0,17	0,16	0,15	0,15	0,16

За даними табл. 1 зроблено висновки про вектори руху сумарного показника результативності, що в динаміці вказує на правильність або хибність політики підприємства щодо управління персоналом. У ПрАТ «Агропродукт» динаміка цього показника є позитивною, що свідчить про надмірний вплив зовнішніх факторів на систему управління персоналом. На противагу йому, у ПП «Масар-агро» відбувається стабільне зростання інтегрального показника, що свідчить про успішні заходи з нівелювання дії зовнішніх факторів на розвиток системи управління персоналом.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства працівник має розширювати свої знання й кваліфікацію як у сфері, в якій він працює, так і в інших сферах. Підприємство може сприяти цьому, мотивуючи працівника до навчання й підготовки, а також надаючи матеріальну допомогу. Другою складовою підвищення конкурентоспроможності є розвиток необхідних психологічних якостей. Це здійснюється як шляхом самовдосконалення й саморозвитку працівників, так і за допомогою відповідних тренінгів та мотиваційних заходів.

Однак у сучасних складних економічних, фінансових, політичних та правових умовах інноваційний розвиток підприємств м'ясопереробної галузі та процес управління персоналом з урахуванням визначених факторів є складним і характеризується низьким рівнем, незважаючи на позитивну динаміку за 2008–2013 рр.

Проведено анкетування працівників м'ясопереробних підприємств, на основі якого зроблено висновки про тенденції розвитку системи управління персоналом, перспективи та очікування працівників. З'ясовано, що реальною причиною зайнятості в галузі для більшості персоналу є стабільний дохід, оскільки на харчові продукти завжди наявний попит, навіть у період повної стагнації. Персонал загалом задоволений організацією роботи, але негативно сприймає ненормований робочий час. Розроблено засади впровадження новітнього мотиваційного процесу як стимулу особистісного та кар'єрного зростання працівників. Він передбачає послідовну ліквідацію певних факторів,

які негативно впливають на робочий процес, і водночас створення позитивного мотиваційного середовища. Детальне вивчення цих питань сукупно з аналізом економічних факторів для розробки математичної моделі дасть змогу збільшити ефективність існуючої системи управління або вкаже на потребу створення докорінно нової.

У третьому розділі «Напрями інноваційного розвитку системи управління персоналом підприємств м'ясопереробної галузі» запропоновано механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств та побудовано модель інноваційно орієнтованої системи управління персоналом підприємств.

Сформовано механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств, згідно з яким пропонується структуризація управлінських завдань, методів та способів їхнього вирішення (рис. 2).

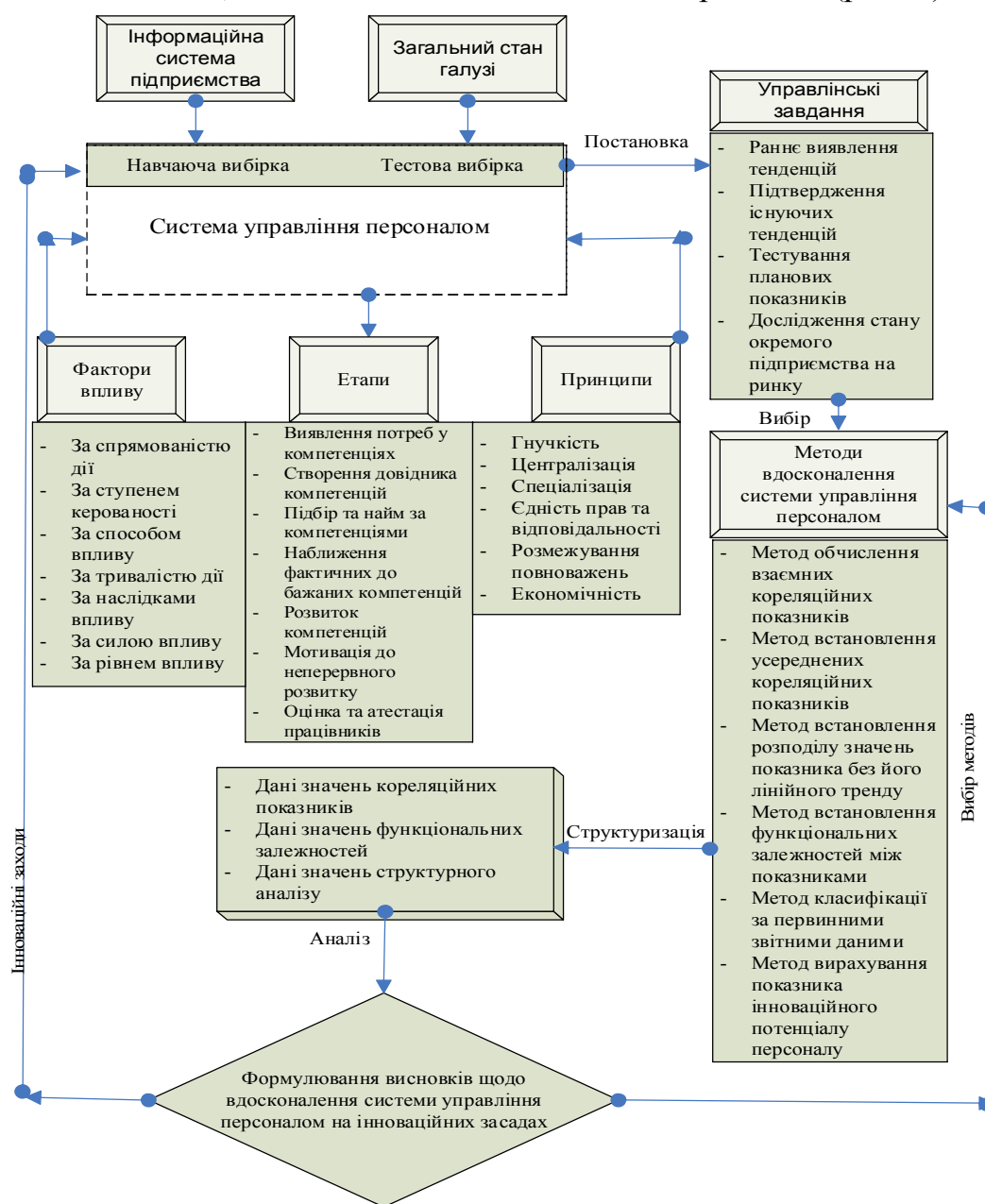


Рис. 2. Механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств

Правильна реалізація представленого механізму дає змогу визначити необхідність застосування інноваційних заходів з метою підвищення ефективності функціонування підприємств. Вибір запропонованих методів вирішення управлінських завдань щодо удосконалення системи управління персоналом ґрунтується на поєднанні раніше накопиченого досвіду такого аналізу в формі бази знань, яку застосовано як навчаючу вибірку для моделювання процесів управління персоналом та їхньої верифікації за даними тестової вибірки, яка представляє результати діяльності підприємства за останні звітні періоди, планові значення показників його діяльності або дані про діяльність нового підприємства. На цій основі вирішено завдання виявлення ранніх тенденцій, підтвердження тенденцій, що тривають, тестування планів діяльності та діагностування стану підприємства в ринковому середовищі за такими показниками: динамікою та інерційністю причинно-наслідкових зв'язків між показниками його діяльності, внутрішнім структуруванням елементів підприємства, функціональними зв'язками між ними, включаючи показники щодо процесів інноваційно орієнтованого управління персоналом.

Удосконалено систему оцінювання працівників на основі застосування показника інноваційного потенціалу персоналу, що дасть змогу оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств. Інноваційний потенціал персоналу полягає у відображенні здатності працівників напряму впливати на економічні показники підприємства шляхом вироблення конкурентоспроможної продукції відповідно до платоспроможного попиту на неї, враховуючи рівень інноваційності методів управління персоналом. Так, отримано вираз для показника інноваційного потенціалу персоналу залежно від двох аргументів:

$$W(r, z) = \int_0^z \int_0^r [Q(r) - F(z)] dr dz, \quad (1)$$

де z – капіталозабезпечення на одного працівника на одиницю вартості продукції, $z = u/(np)$, u – виробничі витрати підприємства, грн.; n – кількість працівників підприємства (показник «середньооблікова чисельність»), ос.; p – ціна товару, грн.; r – фінансова спроможність, $r = (\alpha u)/p$, α – відома частка заощаджень, які споживачі витрачають на купівлю товарів підприємств м'ясопереробної галузі; $Q(r)$ – попит на продукт підприємства; $F(z)$ – залежність обсягів виробництва від капіталозабезпечення;

та відповідне значення відносного показника, що можна обчислити в момент часу t відносно першого звітного періоду t_1 , взятого для аналізування:

$$w(r, z) = \frac{W(r(t), z(t))}{W(r(t_1), z(t_1))}. \quad (2)$$

Числові значення цього показника для м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період 2008–2013 рр. розраховано в табл. 2.

Показники інноваційного потенціалу персоналу м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період 2008–2013 рр.

	ПрАТ «Агро- продукт»	ТОВ «Загот- збут»	ПП «Масар- агро»	ТОВ «Загот- сервіс»	ТОВ «Білий берег»	ПП «М'ясник»	ТОВ «Скалат- м'ясо»	ТОВ «М'ясовіта»	ТОВ «Зірка»
2008	0,761	1,712	1,577	2,835	1,534	0,853	-1,96	3,008	2,847
2009	0,519	3,022	1,997	2,944	1,379	1,166	0,375	2,302	3,029
2010	1,808	3,171	2,777	3,777	0,972	1,633	0,350	0,437	2,590
2011	3,334	3,315	3,793	0,445	1,281	3,445	1,147	0,553	3,007
2012	3,500	3,318	2,916	0,533	2,696	2,598	2,711	1,444	2,389
2013	3,569	3,972	2,999	2,231	2,925	2,960	1,985	2,539	2,561

Відповідно до вищенаведених обчислень показників інноваційного потенціалу персоналу можна стверджувати, що з вибірки досліджуваних підприємств шість (ПрАТ «Агропродукт», ТОВ «Заготзбут», ПП «Масар-агро», ТОВ «Білий берег», ПП «М'ясник» та ТОВ «Скалат-м'ясо») мають позитивну динаміку зміни показника інноваційного потенціалу персоналу, що ефективно впливає на створення та реалізацію механізму інноваційного розвитку системи управління персоналом. Для ТОВ «Заготсервіс» та ТОВ «Зірка» ситуація з інноваційним потенціалом є складною, що пов'язано насамперед з незмінним абсолютним значенням цього показника впродовж досліджуваного періоду. Це може свідчити про недоопрацювання в частині удосконалення технологічного процесу, впровадження інноваційних технологій, закупівлі новітнього супровідного програмного забезпечення. У ТОВ «М'ясовіта» динаміка показника має негативну тенденцію, що свідчить про нівелювання керівництвом інструментарію стимулювання інноваційного розвитку персоналу. Для зміни вектора руху підприємства слід докорінно змінити організацію праці та переглянути стимулюючу складову в структурі системи управління персоналом.

Отже, враховуючи можливість розвитку інноваційного потенціалу персоналу у більшості підприємств, що підтверджують розрахунки, подані вище, на основі значення капіталозабезпечення \tilde{z} пропонуємо сформулювати структуру річних витрат на інноваційне управління персоналом м'ясопереробних підприємств Тернопільської області:

- фонд основної зарплати $\tilde{y}_1 = y_1(\tilde{z})$;
 - фонд додаткової зарплати $\tilde{y}_2 = y_2(\tilde{z})$,
- а також інші витрати на управління персоналом:
- витрати на адаптацію працівників $\tilde{y}_3 = k_3 y_0(\tilde{z})$ ($k_3 = 0,07$);
 - витрати на мотивацію праці $\tilde{y}_4 = k_4 y_0(\tilde{z})$ ($k_4 = 0,12$);
 - витрати на професійний розвиток $\tilde{y}_5 = k_5 y_0(\tilde{z})$ ($k_5 = 0,27$);
 - витрати на оцінювання та атестацію персоналу $\tilde{y}_6 = k_6 y_0(\tilde{z})$ ($k_6 = 0,08$);
 - витрати на планування трудової кар'єри $\tilde{y}_7 = k_7 y_0(\tilde{z})$ ($k_7 = 0,07$);
 - витрати на формування корпоративної культури $\tilde{y}_8 = k_8 y_0(\tilde{z})$ ($k_8 = 0,14$);

– витрати на підготовку та підвищення рівня кваліфікації персоналу $\tilde{y}_9 = k_9 y_0(\tilde{z})$ ($k_4 = 0,25$);

– загальні витрати на інноваційний розвиток в системі управління персоналом y_0 .

Коефіцієнти k_i ($i = 3, \dots, 9$) встановлено експертно. Їх доцільно замінити на функції, ідентифіковані за відповідними даними.

У табл. 3 запропоновано структуру річних витрат на управління персоналом за умовою виробництва на рівні платоспроможного попиту з урахуванням інновацій для ПрАТ «Агропродукт».

Таблиця 3

Структура річних витрат на управління персоналом для м'ясопереробного підприємства ПрАТ «Агропродукт»

№ з/п	Стаття витрат	Обсяг витрат, тис. грн.
1.	Фонд основної ЗП	1477,8
2.	Фонд додаткової ЗП	126,6
3.	Витрати на адаптацію працівників	85,7
4.	Витрати на мотивацію праці	146,9
5.	Витрати на професійний розвиток	330,6
6.	Витрати на оцінювання та атестацію персоналу	97,9
7.	Витрати на планування трудової кар'єри	85,7
8.	Витрати на формування корпоративної культури	171,4
9.	Витрати на підготовку та підвищення рівня кваліфікації персоналу	306,1

Важливим елементом дослідження інноваційного потенціалу персоналу підприємств м'ясопереробної галузі є питання оцінювання ефективності діяльності відділу управління персоналом підприємства для подальшого розроблення заходів щодо його удосконалення. При цьому основним індикатором результативності є оцінка виконання окреслених якісних і кількісних завдань. Оскільки в дослідженні загальна ефективність розглядається з позиції суми взаємопов'язаних показників продуктивності праці та результативності системи управління персоналом, то реальну ефективність діяльності відображає співвідношення показників реалізації конкретних завдань до затрачених на їхнє виконання зусиль. Ця взаємозалежність має зводитись до мінімуму.

Фінансову сторону ефективності інноваційного розвитку системи управління персоналом характеризують такі взаємопов'язані показники: економія, досягнута за рахунок зміни посадового складу (E_1); щомісячна економія від зменшення плинності кадрів (E_2); ефект від навчання з метою подальшого суміщення професій (E_3); ефект від зростання продуктивності праці (E_4).

Сумарну ефективність, отриману за рахунок застосування інноваційних заходів в системі управління персоналом, запропоновано розрахувати за формулою:

$$E = E_1 + E_2 + E_3 + E_4. \quad (3)$$

Сумарна ефективність, отримана за рахунок введення інновацій у системі управління персоналом, для ПрАТ «Агропродукт» становить $E=4651,2$ тис. грн. Отриманий результат є значним, оскільки у відношенні до загального доходу підприємства він становить 2,3%. Термін реалізації проекту дорівнює 3 роки. З огляду на економічну ситуацію всередині країни цей показник має вагомий характер, адже на фоні загального спаду традиційних процесів покращення основної діяльності цей підхід вказує на необхідність і доцільність проведення інноваційної політики щодо розвитку персоналу підприємств м'ясопереробної галузі загалом та можливість реалізації інноваційного потенціалу персоналу підприємства зокрема.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі по-новому вирішено наукове завдання щодо інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств. Виявлена кореляція багатьох якісних показників і доведена необхідність впровадження інноваційно орієнтованих заходів усередині системи управління персоналом підприємства. Результати дослідження дають змогу зробити такі висновки:

1. Інноваційний розвиток в системі управління персоналом розглянуто як модель динамічної еволюції напрямків управління колективом працівників під прямою та опосередкованою дією різних факторів, що зумовлює емерджентний ефект. Термін «емерджентність» визначено як вплив властивостей системи управління персоналом, а не її окремих елементів. Передумовою виявлення емерджентності всередині системи є застосування до неї системного підходу та складних аналітичних дій. Інноваційний розвиток досліджуваної системи є її емерджентною властивістю.

2. Класифікацію факторів впливу на інноваційний розвиток в системі управління персоналом підприємств доповнено класифікаційною ознакою «за рівнем розвитку ІТ». Інноваційні зміни в системі управління персоналом мають відбуватися не тільки на рівні технологічного оснащення, забезпечення програмними чи технічними засобами або дослідницьких процесів, а насамперед у свідомості керівників різних ланок управління та їхніх працівників, оскільки перші створюють умови для розвитку останніх. Відповідно підсистеми управління персоналом мають бути органічно пов'язаними між собою, невід'ємним атрибутом чого є створення умов для неперервного інноваційного розвитку персоналу.

3. Інноваційне спрямування системи управління персоналом є динамічною мережею взаємопов'язаних елементів, які моделюються, аналізуються та проектуються для своєчасного правильного прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності та надмірної кількості непередбачуваних факторів впливу. Обґрунтовано необхідність модернізації організаційної структури та системи управління персоналом у напрямку інтенсифікації інноваційної діяльності. З'ясовано, що при перманентному збільшенні частки інноваційних основних засобів в активах підприємства виникає нагальна потреба в паралельному збільшенні інноваційно-активного персоналу, оскільки адаптивність та висококваліфікованість є основними характеристиками працівників.

4. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо оптимального використання інноваційного потенціалу та можливостей працівників розраховано інтегральний показник результативності процесу управління персоналом. Це дало змогу оцінити та визначити потребу в застосуванні інноваційних заходів на основі проведення комплексного аналізу системи управління персоналом на м'ясопереробних підприємствах. На відміну від традиційної, інноваційній системі управління персоналом підприємства характерні певні особливості. З'ясовано, що кінцевий результат не лише активізує наявні можливості та потенціал працівників підприємства, а й впливає на формування і всебічний розвиток інноваційного потенціалу персоналу. Головними ознаками інноваційної системи управління персоналом підприємства визначено такі: її відкритість, динамічність, адаптивність і мінливість. Окреслено характерні риси інноваційно орієнтованої системи управління персоналом підприємств: орієнтація на висококваліфікованих працівників, доволі високі вимоги до психологічних характеристик персоналу, наявність у співробітників потенціалу до творчих здібностей, інноваційна система відбору фахівців, можливість реалізації потреб вищого рівня.

5. На основі застосування методичного підходу до оцінювання та аналізу ефективності системи управління персоналом на м'ясопереробних підприємствах виявлено такі актуальні проблеми: низький рівень задоволеності працівників методами та підходами до навчання, необхідність підвищення рівня їхньої кваліфікації, удосконалення професійної майстерності. Обґрунтовано новітній мотиваційний механізм, що передбачає послідовне забезпечення таких умов: соціальний захист працівників як категорії людей із підвищеним ризиком праці на виробництві; цільова державна підтримка м'ясопереробної галузі; нормалізація системи навантаження на працівників шляхом переведення їх на позмінний графік роботи й запровадження системи матеріальних компенсацій за понаднормову роботу; організація тренінгових занять для набуття та розвитку практичних навичок; впровадження груп безпечності (тотальний контроль за технологічним процесом, виявлення критичних точок); введення гнучкої матеріальної системи мотивації праці у вигляді забезпечення продуктами праці для попередження випадків крадіжок; розробка корпоративних правил поведінки з чітко прописаними правами, обов'язками, заохоченнями для врегулювання окремих моментів робочої дисципліни, які упущені в інших актах.

6. Механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств є графічним виразом логічного причинно-наслідкового зв'язку методів для вирішення управлінських завдань, у ході застосування яких отримується сукупність даних, аналіз яких дає змогу окреслити подальші дії щодо напрямків інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств. Якщо результати є прийнятними і з високим ступенем інформативності, то мета окресленого завдання досягнута повною мірою. Якщо встановлений метод неприйнятний, то реалізується уточнююча стадія, на якій апробується інший, більш доцільний метод вирішення конкретного завдання.

7. Побудовано модель інноваційно орієнтованої системи управління персоналом підприємств, що передбачає застосування показника інноваційного потенціалу працівників колективу. Показник відображає загалом здатність

персоналу виробляти конкурентоспроможну продукцію відповідно до платоспроможного попиту на неї, враховуючи рівень інноваційності методів управління персоналом, які використовує суб'єкт господарювання. Це дає змогу удосконалити систему оцінювання персоналу, оскільки потрібно оптимізувати структуру витрат на інноваційні заходи в системі управління персоналом підприємств.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Опубліковані праці в українських наукових фахових виданнях:

1. Бригідир І. О. Розвиток компетенцій персоналу в контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / І. О. Бригідир // Наука молода. – 2010. – № 14. – С. 11–14 (0,28 д. а.).
2. Продан І. О. Підхід до розробки моделі управління персоналом за компетенціями / І. О. Продан // Наука молода. – 2011. – №15–16. – С. 82–87 (0,39 д. а.).
3. Продан І. О. Формування організаційно-інноваційної структури управління персоналом підприємства / І. О. Продан // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2013. – Вип. 24.– С. 145–152 (0,51 д. а.).
4. Продан І. О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І. О. Продан // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 776. – С. 61–66 (0,41 д. а.).
5. Продан І. О. Аналіз ефективності системи управління персоналом підприємств харчової промисловості / І. О. Продан // Економіка Крима. – 2013. – № 4. – С. 15–19 (0,39 д. а.).
6. Продан І. О. Оцінка мотиваційного середовища підприємств м'ясопереробної галузі / І. О. Продан // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2014. – № 4(59). – С. 102–108 (0,63 д. а.).
7. Продан І. О. Формування механізму вдосконалення системи управління персоналом на інноваційних засадах / І. О. Продан // Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. – 2014. – Т. 19, вип. 2/4. – С. 32–37 (0,5 д. а.).
8. Продан І. О. Методичний підхід до розроблення моделі інноваційно орієнтованої системи управління персоналом / І. О. Продан // Економічний аналіз. – 2014. – Т. 15, № 4. – 269 с. (0,54 д. а.).

Опубліковані праці у зарубіжних фахових виданнях та виданнях, що представлені у міжнародних наукометричних базах:

9. Продан І. О. Теоретичні передумови формування інноваційної парадигми в системі управління персоналом / І. О. Продан // Економічний часопис-XXI. – 2013. – №11–12(2). – С. 56–59 (0,58 д. а.).

10. Брыч В. Инновационные подходы к управлению персоналом / В. Я. Брыч, И. О. Продан // Вестник Карагандинского государственного индустриального университета. – 2013. – № 2(2). – С. 101–103 (0,2 д. а., з яких особисто авторці належить 0,15 д. а., особистий внесок: запропоновано базовий підхід до інтенсифікації праці персоналу).

11. Prodan I. Trends of Human Resource Management in a Rapidly Developing Economy / Iryna Prodan // Analysen und Ansichten zur Wirtschaftsentwicklung in der Ukraine. Eine Sicht ukrainischer Forscher zu Theorie und Praxis. – Berlin, 2013. – P. 79–93 (0,65 д. а.).

12. Prodan I. Human resource development in terms of the quality of working life / Iryna Prodan // Young Scientist : The 7th International Conference of Young Scientists of the Euroregion's Neisse High School.–Jelenia Gora, 2013. – S. 52–59 (0,53 д. а.).

Опубліковані праці у виданнях апробаційного характеру:

13. Продан І. О. Забезпечення розвитку компетенцій персоналу організації / В. Я. Брыч, І. О. Продан // Формування єдиного наукового простору Європи та завдання економічної науки : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. : тези доп., (м. Тернопіль, 11–12 трав. 2011 р.) / відп. ред. С. І. Юрій. – Тернопіль, 2011. – С. 195–196 (0,13 д. а., з яких особисто авторці належить 0,1 д. а., особистий внесок: обґрунтовано вплив компетенцій персоналу на конкурентоспроможність підприємства).

14. Бригідир І. О. Управління знаннями: теоретичні побудови чи нагальні потреби сучасної практики менеджменту / В. Я. Брыч, І. О. Бригідир // Управлінські інновації: теорія та практика : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль, 10–12 трав. 2011 р.). – Тернопіль, 2011. – С. 93–95 (0,1 д. а., з яких особисто авторці належить 0,05 д. а., особистий внесок: обґрунтовано необхідність розвитку на підприємствах концепції «управління знаннями»).

15. Продан І. О. Особливості управління інноваційною діяльністю персоналу / І. О. Продан // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : зб. тез доп. за матеріалами Дев'ятої міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчен., (м. Тернопіль, 23–24 лют. 2012 р.). Ч. 1. – Тернопіль, 2012. – С. 198–200 (0,1 д. а.).

16. Продан І. О. Основні засади розвитку інноваційно орієнтованого персоналу / І. О. Продан // Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Сімферополь, 31 трав. – 2 черв. 2012 р.). – Сімферополь : ВіТроПринт, 2012. – С. 198–200 (0,13 д. а.).

17. Продан І. О. Актуальні виклики у сфері HR / І. О. Продан // Соціально-економічні перспективи розвитку України в XXI столітті : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., (м. Тернопіль, 15 листоп. 2013 р.). – Тернопіль : Вектор, 2013. – С. 145–148 (0,16 д. а.).

18. Продан І. О. Управління різноманітністю людських ресурсів / І. О. Продан // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : зб. тез доп. за матеріалами

Десятої ювілейної міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчен., (м. Тернопіль, 21–23 лют. 2013 р.). Ч. 1. – Тернопіль, 2013. – С. 266–268 (0,12 д. а.).

19. Продан І. О. Чинники ефективного використання людського потенціалу в умовах невизначеності / І. О. Продан // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 14–15 листоп. 2013 р.). – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2013. – С. 289–291 (0,11 д. а.).

20. Продан І. О. Специфіка новітнього мотиваційного процесу на підприємстві / І. О. Продан // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації : зб. тез доп. за матеріалами XI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчен., (м. Тернопіль, 13–14 берез. 2014 р.). Ч. 1. – Тернопіль, 2014. – С. 176–178 (0,11 д. а.).

21. Продан І. О. Формування новітньої парадигми в управлінні персоналом / І. О. Продан // Стратегія підприємства: зміна парадигми управління та інноваційні рішення для бізнесу : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. – К. : КНЕУ, 2013. – С. 208–211 (0,13 д. а.).

22. Продан І. О. Побудова мотиваційної системи підприємства / І. О. Продан // Економіка України в умовах сучасних трансформацій : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль–Чортків, 3 квіт. 2014 р.). – Чортків, 2014. – С. 91–94 (0,11 д. а.).

23. Продан І. О. До питання апробації методів аналізу системи управління інноваційним розвитком персоналу / І. О. Продан // Ефективне управління економікою: процеси, явища, ризики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Черкаси, 13–14 черв. 2014 р.). – Черкаси : Вид. дім «Гельветика», 2014. – С. 16–18 (0,09 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Продан І. О. Інноваційний розвиток в системі управління персоналом підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет Міністерства освіти і науки України. – Тернопіль, 2014.

У дисертаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних засад та розробку науково-практичних рекомендацій щодо інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств.

З'ясовано сутність інноваційного розвитку підприємств та системних факторів його реалізації. Визначено інноваційні напрями управління персоналом підприємств на основі системного підходу. Обґрунтовано інструментарій управління персоналом підприємств в інноваційному середовищі. Проведено моніторинг інноваційного розвитку м'ясопереробних підприємств Тернопільської області та дослідження сучасних практик формування системи управління персоналом підприємств на інноваційних засадах. Здійснено оцінювання розвитку мотиваційного середовища підприємств.

Сформовано та апробовано механізм інноваційного розвитку в системі управління персоналом підприємств. Побудовано концептуальну модель

інноваційно орієнтованої системи управління персоналом підприємств, результатом якої є досягнення високого економічного ефекту від впровадження інноваційних заходів щодо управління персоналом м'ясопереробних підприємств на основі інтегрального показника ефективності.

Ключові слова: система управління персоналом підприємств, інноваційно орієнтована система управління персоналом, інноваційний розвиток персоналу, інструментарій управління персоналом, новітній мотиваційний механізм, інноваційний потенціал персоналу.

АННОТАЦІЯ

Продан І. О. Інноваційне розвиток в системі управління персоналом підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на соискание ученої ступені кандидата економічних наук по спеціальності 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (по видах економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет, Міністерство освіти і науки України. – Тернопіль, 2014.

В дисертаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних основ і розробка науково-практичних рекомендацій по інноваційному розвитку в системі управління персоналом підприємств.

Вияснено сутність інноваційного розвитку підприємств і системних факторів його реалізації. Визначено інноваційні напрями управління персоналом підприємств на основі системного підходу. Обґрунтовано інструментарій управління персоналом підприємств в інноваційній середі.

Доказано необхідність модернізації організаційної структури і системи управління персоналом в напрямку інтенсифікації інноваційної діяльності. При постійному збільшенні частки інноваційних основних фондів в структурі підприємства виникає нагальна необхідність в паралельному збільшенні частки інноваційно-активного персоналу, адже адаптивність і висококваліфікованість є основними характеристиками персоналу з позиції запропонованого підходу.

Проведено моніторинг інноваційного розвитку м'ясопереробляючих підприємств Тернопільської області. Проведено дослідження сучасних практик формування системи управління персоналом підприємств на інноваційній основі.

Розраховано інтегральний показник результативності процесу управління персоналом, який дає можливість оцінити і визначити потребу в застосуванні інноваційних заходів на основі проведення комплексного аналізу системи управління на досліджуваній підприємстві.

Здійснено оцінку розвитку мотиваційної середі досліджуваних підприємств. На базі анкетування зроблено чіткі висновки про тенденції розвитку, перспективи і очікування від роботи у співробітників. Встановлено, що реальною причиною роботи в галузі для більшості персоналу є стабільний дохід. Це цілком логічно, адже виробництво харчових продуктів завжди буде в попиті, навіть у період повної економічної стагнації. Інтересним виявилось те, що в загальному персонал задоволений організацією роботи,

но крайне негативно воспринимает ненормированное рабочее время. Детальное изучение этих вопросов в совокупности с анализом экономических факторов для разработки математической модели позволит повысить эффективность существующей системы управления или укажет на необходимость создания в корне новой.

Сформирован механизм инновационного развития в системе управления персоналом предприятий, в котором предложено структурирование управленческих задач, методов и способов их решения, что позволяет определить необходимость применения инновационных мероприятий с целью повышения эффективности функционирования предприятий.

Усовершенствована система оценивания работников на основе применения показателя инновационного потенциала персонала, что позволит оптимизировать структуру затрат на инновационные мероприятия в системе управления персоналом предприятий.

Ключевые слова: система управления персоналом предприятий, инновационно ориентированная система управления персоналом, инновационное развитие персонала, инструментарий управления персоналом, новейший мотивационный механизм, инновационный потенциал персонала.

SUMMARY

Prodan Iryna. Innovative development in the personnel management system of the enterprise. – Manuscript.

Thesis for the degree of Candidate of Economic Sciences by specialty 08.00.04- Economics and management of enterprises (by the types of economic activities). – Ternopil National Economic University, The Ministry of Education and Science of Ukraine. – Ternopil, 2014.

The dissertation work contains a synthesis of theoretical principles and development of scientific and practical recommendations for innovative development in the personnel management system.

The author has revealed the meaning of innovation development of enterprises and systemic factors for its implementation. The innovative directions of personnel management based on a systematic approach has been defined. The relevance of tools of personnel management in the innovation environment is proved. Monitoring of innovative development of meat enterprises in Ternopil region has been held. The author studied the current practice of personnel management system of enterprises based on innovation. The estimation of the motivational environment of enterprises has been done. The mechanism of innovation development in the personnel management system of the enterprise has been formed and tested. The author has developed the conceptual model of innovation-oriented personnel management system, which leads to achieving a high economic effect from the implementation of innovative measures in personnel management process of meat enterprises based on integrated indicator of effectiveness.

Keywords: personnel management system of enterprises, innovationoriented personnel management system, innovative development of employees, HR tools, modern motivational mechanism, employees' innovation potential.