

**СЕКЦІЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ІННОВАЦІЙНОМУ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ»**

**МЕТОДИКА ОЦІНКИ ІНЕРЦІЙНОСТІ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ІННОВАЦІЙ**

*Адаменко М.В., к.е.н., доц., доцент кафедри економічного аналізу і
фінансів ДВНЗ «КНУ», м. Кривий Ріг, Україна*

Об'єктивна необхідність інноваційного розвитку промислових підприємств потребує пошуку нових напрямів управління даним процесом, одним з яких є зниження інерційності поведінки працівників при впровадженні інновацій.

Дослідженню проблем неприйняття інновацій працівниками на промислових підприємствах приділяється багато уваги у роботах Р. Фостера, Р. Уотермена, П. Дойля, А. Пригожина, Н. Краснокутської та інших. В основному вони носять теоретичний характер та розглядають взаємодію нововведень і організації, головною складовою якої є персонал. Разом з тим, комплексного обґрунтування напрямів підвищення ефективності інноваційної діяльності за рахунок зниження інерційності поведінки працівників підприємств у цій сфері в їх роботах не наведено, а саме: недостатньо розроблено методику оцінки рівня цієї інерційності; не у повній мірі досліджено взаємозв'язок інноваційного потенціалу персоналу промислових підприємств та рівня його інерційності при впровадженні інновацій; практично не розглядається механізм управління інноваційним потенціалом персоналу промислових підприємств у розрізі зниження інерційності його поведінки при впровадженні інновацій.

Зважаючи на це доцільною є розробка методики оцінки інерційності поведінки працівників у ході інноваційної діяльності підприємства, яку можна вважати одним з елементів системи управління інноваційним потенціалом.

Автором вперше розроблено і запропоновано здійснювати оцінки інерційності поведінки працівників при впровадженні інновацій за методикою, яка включає такі етапи:

1. Аналіз стану інноваційної діяльності працівників у ретроспективі.
2. Оцінка ступеню визнання працівниками необхідності інновацій.

3. Оцінка ступеню обізнаності працівників стосовно запланованих нововведень.

4. Аналіз відношення працівників до інновацій (ступеня прийняття або опору).

5. Визначення факторів та оцінка рівня їх впливу на інерційність поведінки працівників при впровадженні інновацій.

6. Визначення можливостей (резервів) зниження інерційності поведінки працівників при впровадженні інновацій.

7. Розробка заходів щодо зниження інерційності поведінки працівників при впровадженні інновацій на основі проведеного аналізу.

На першому етапі оцінюються кількісні та якісні параметри розроблених і впроваджених персоналом підприємства інновацій у попередніх періодах, аналізується величина витрачених коштів та отриманих доходів (прибутків) внаслідок інноваційної діяльності, визначаються тенденції та перспективи використання інноваційного потенціалу персоналу за допомогою аналізу динамічних рядів.

Другий етап на основі спеціально організованих статистичних спостережень дозволяє визначити ступінь визнання працівниками необхідності розробки і впровадження інновацій на підприємстві. Від того, наскільки вони розуміють цю необхідність, залежить ефективність нововведень у майбутньому. Тому третім етапом методики оцінки інерційності поведінки працівників при впровадженні інновацій є оцінка ступеня їх обізнаності стосовно запланованих нововведень на основі критеріальної матриці, застосування якої дозволяє визначити ймовірне ставлення персоналу до впровадження інновацій на підприємстві.

Четвертим етапом є дослідження відношення працівників промислового підприємства до інновацій. За ознакою інерційності поведінки всі працівники поділяються на: новаторів; тих, що швидко сприймають інновації; тих, що повільно їх сприймають; консерваторів. Від структурування працівників за цією ознакою залежить загальне ставлення підприємства до інновацій, сила опору з боку працівників при їх впровадженні, а також швидкість реалізації інноваційних ідей. Зважаючи на це автором запропоновано здійснювати аналіз відношення працівників до інновацій матричним способом за такою шкалою: активний опір; інерційний опір; байдужість; інерційне прийняття; активна підтримка (активне прийняття).

Приналежність працівників до тієї чи іншої групи обумовлена впливом факторів особистісних характеристик працівників, зовнішнього і внутрішнього

середовища, які мають бути проаналізовані на п'ятому етапі проведення оцінки. За результатами факторного аналізу необхідно визначати резерви підприємства щодо зниження інерційності поведінки їх працівників при впровадженні інновацій (шостий етап). Їх врахування дозволяє розробляти відповідні заходи (сьомий етап), до яких відносяться: розробка виваженої та зрозумілої для працівників інноваційної політики; проведення роз'яснювальної роботи та навчання персоналу; залученням працівників всіх виробничих ланок до участі в інноваційних проектах; розробка системи матеріального і морального заохочення новаторства і активної участі працівників у впровадженні інновацій тощо.

Отже, розроблена методика оцінки інерційності поведінки персоналу при впровадженні інновацій дозволяє комплексно і системно підходити до виявлення проблем розвитку інноваційної діяльності та підвищення інноваційного потенціалу підприємств.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ратушенко О. І., здобувач кафедри фінансів Інституту економіки та менеджменту Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна

Ефективність економіки визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Відповідно до цього економічна ефективність є найважливішим показником оцінювання результатів діяльності організації. Якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності – усе це залежить від якості системи управління персоналом. Сьогодення характеризує персонал як один із основних ресурсів будь-якої організації, управління і розвиток якого залежить від платоспроможності та розвитку організації. Таким чином, дії в даному напрямку потребують розробки ефективної політики з урахуванням вимог як ринку праці, так і стану економіки в цілому.

Ефективність управління персоналу перш за все передбачає оцінку трудової діяльності персоналу. Відповідно до цього, необхідно зазначити, що саме соціально-економічна ефективність управління трудовим потенціалом є