

Жихарева В. В., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки і фінансів, Одеський національний морський університет, м. Одеса, Україна

ORCID ID: 0000-0002-2179-8483

e-mail: v.zhikhareva@gmail.com

Власенко О. С., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки і фінансів, Одеський національний морський університет, м. Одеса, Україна

ORCID ID: 0000-0001-9669-4438

e-mail: olga.vlasenko.mail@gmail.com

Соколова М. С., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії, кафедра економіка і фінанси, Одеський національний морський університет, м. Одеса, Україна

ORCID ID: 0000-0002-3734-4005

e-mail: maria.83sokolova@gmail.com

Принципи інноваційного управління людськими ресурсами

Анотація. У результаті досліджень у сфері інновацій виділено два концептуальні трактування поняття «інновації»: економічне і соціальне. Проаналізувавши зміст соціальних інновацій, встановлено, що вони безпосередньо пов'язані з інноваціями в управлінні людськими ресурсами. У ході аналізу було сформовано три групи підходів до інноваційного управління розвитком людських ресурсів сервісних компаній: до першої групи була віднесена мотивація і стимулювання персоналу до ефективної інноваційної діяльності; до другої – формування інноваційної культури в компаніях та лояльності персоналу до інновацій; до третьої – формування систем безперервного корпоративного навчання. Дослідження показало, що українським сервісним компаніям необхідно приділяти більше уваги таким чинникам інноваційного управління людськими ресурсами як системам безперервного корпоративного навчання. У зв'язку з цим особливо актуальним є питання про розвиток корпоративних університетів та систем E-learning на сервісних підприємствах. Визначено принципи інноваційного управління людськими ресурсами, яких необхідно дотримуватися сервісним компаніям.

Ключові слова: інновації; управління людськими ресурсами; конкурентні переваги; безперервне корпоративне навчання; система електронного навчання.

Zhykharieva Vlada, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the department of Economics and Finance, Odessa National Maritime University, Odessa, Ukraine

Vlasenko Olga, PhD in Economics, Associate Professor of Economics and Finance department, Odessa National Maritime University, Odessa, Ukraine

Sokolova Mariia, Applicant for Higher Education Degree, Department of Economics and Finance, Odessa National Maritime University, Odessa, Ukraine

The Principles of Innovative Human Resource Management

Abstract. Introduction. Based on the Economic changes, every enterprise, company or organization is struggle to survive in the conditions of increasing competition. Therefore, it is necessary constantly to improve your own practices or industry by forming a long-term and sustainable competitive advantages. In many business areas, especially in the industry sector as companies that are providing support services, the key aspect - is the customer perception of stuff, which is depends on the decision - making about the preference among the competitors. At the same time, in conditions of increasing a competitive struggle is considered of using the innovative competitive advantages, it means, the using of innovation systems. This type of competitive practice is considered the most well - balanced experience. The Innovation's approach could not overlook the management of human resources as well. At present, innovative managing approaches are bringing themselves to the fore. Because the management today - is a type of administration first, which is maintaining under constant innovations. Therefore, for making the right form of an effective system of competitive advantages by the company, it has to organize its own work and human recourse management according to principles, which are impose new conditions. Today, our economists conduct quite significant research about the problems of innovative development of enterprises. There are studies about technological changes and applied innovative management. Writings of many our local and foreign scientists are addressed to the study of problems of theory and practice, based on human resource management. However, the examination of practices of innovative human resource management issues in modern performance conditions requires more and more attention.

Purpose. The purpose of study is to identify the principles of innovative human resource management for providing the competitive advantages of service providers.

Results. Based on analysis of research in the field of innovation, allowed us to highlight two conceptual interpretations of the concept of «innovation»: there are economic and social concepts. After investigating the content of social innovations, it was found that they are directly related with innovations in human resource management. From the hereinabove, it should be noted that the innovational improvement of the human resource management system of service companies, an investigation of new approaches to management, gain a great significance as a factor of the improvement of efficiency of the competitive advantage system and is an essential attribute of successful functioning. The approach to the innovation management of the development human resources of service companies can be joined up into three groups: the first one is - a motivation and staff incentive for effective innovation; the second group is - the formation of an innovative culture in companies and staff loyalty to innovation and the third group is - the formation of continuous corporate training systems. Based on done research investigation, Ukrainian service companies have also to start to pay attention to such approaches to innovative human resource management as the formation of continuous corporate training systems. As a result, the issue about modernization of corporate universities and E-learning systems is acquire a discrete role at service enterprises.

Conclusion. Among the traditional factors of achieving competitive advantages by service companies, we have outlined the importance of innovative development in the field of human resource management. An essential role in this line of work belongs to the ability and determination of HR managers of service companies and managing directors, who are trying to introduce a new and innovative methods and principles of human resource management of companies and are trying to use them as well. It is above all necessary that to get managers interested in increasing of the innovative opportunities of service companies and the willingness of employees to innovate the whole approach to the system of management.

Keywords: innovations; human resources management (HRM); competitive advantage; continuous training; learning management systems (LMS).

JEL Classification: D21; J24; O31; L86.

Постановка проблеми. В умовах трансформації економіки кожному підприємству, компанії чи організації, які прагнуть вижити в умовах зростаючої конкуренції, необхідно постійно вдосконалювати свою діяльність шляхом формування тривалих і стійких конкурентних переваг.

Конкурентна перевага – наявність товарів, послуг чи робіт ексклюзивної цінності, що дає їм переваги перед конкурентами та є важливими для покупця при ухваленні рішення про вибір найкращого серед конкурентів.

Ексклюзивна цінність формується за рахунок вищої якості або завдяки нижчим цінам, або через надання великих вигід, які компенсують високі ціни на товари чи послуги, але слід враховувати, що в сучасних умовах саме людські ресурси виступають в якості найважливішого джерела конкурентних переваг, особливо в сфері надання послуг. Адже ціна, якість, сервіс і багато іншого залежать від грамотного управління людськими ресурсами.

У багатьох сферах бізнесу, особливо у сферах діяльності сервісних компаній, прийняття клієнтами персоналу – є ключовим фактором прийняття рішення про вибір серед конкурентів. Разом з тим, в умовах посиленої конкурентної боротьби найбільш стійкими є інноваційні конкурентні переваги, тобто засновані на використанні інновацій.

Інновації не обійшли й управління людськими ресурсами. Нині на перший план виходять інноваційні методи управління, оскільки менеджмент сьогодні, перш за все – це управління на основі постійних нововведень. Перш за все, щоб компанія сформувала ефективну систему конкурентних переваг, вона повинна організувати свою роботу та управління людськими ресурсами згідно з принципами, які диктують нові умови.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні вітчизняні науковці у сфері економіки та менеджменту

проводять ґрунтовні дослідження проблем інноваційного розвитку підприємств, існує достатньо наукових праць щодо впровадження технологічних інновацій та інноваційного менеджменту. Водночас недостатнє вивчення питань інноваційного управління людськими ресурсами призводить до того, що потреби підприємств різних галузей в них повністю не задовольняються, що знижує ефективність їх дії [15].

Дослідженню проблем теорії і практики управління людськими ресурсами присвячені праці багатьох закордонних вчених, таких як М. Армстронга [5], І. Бьоркмана [3], Г. Десслера [8], П. Друкера [9], Е. Коссека [1], Ф. Костера [2], Д. Мінбаєвої [3], Н. Парка [3], Т. Педерсена [3], Ц. Фей [3], Р. Шулера [4], С. Яксона [4] та вітчизняних вчених О. Власенко [6], Н. Гавкалова [7], Д. Головка [13], Г. Євтушенко [15], А. Колот [10], Ю. Лели [11], В. Лисак [12], М. Начар'ян [13], С. Пучкової [14], В. Соболева [8], Л. Червінської [15], О. Шевченка [16] та інших, але дослідження питань інноваційних практик управління людськими ресурсами у сучасних умовах функціонування вимагає дедалі більшої уваги.

Мета дослідження. Мета дослідження полягає у виявленні принципів інноваційного управління людськими ресурсами для забезпечення конкурентних переваг сервісних компаній.

Виклад основного матеріалу дослідження. Останнім часом у науковій літературі приділяється велика увага інноваціям та інноваційним технологіям управління. Існує безліч трактувань самого терміну «інновації». П. Друкер розрізняв поняття «наукове відкриття», «новина» та «інновація». Під науковим відкриттям він розумів додавання знань до розуміння явищ природи. Новина у П. Друкера – це нова технічна можливість. Інновація – результат впливу новини на життя людей [9, 14]. Це трактування, на наш погляд, є самим ґрунтовним, але слід до технічних можливостей

ще додати інтелектуальні та розглянути інновації у площині підприємств, компаній та організацій.

Аналіз досліджень у сфері інновацій дозволив виділити два концептуальні трактування цього

поняття: економічне і соціальне, результати представлені на рисунку 1.

Проаналізувавши зміст соціальних інновацій, можна сказати, що вони безпосередньо пов'язані з інноваціями в управлінні людськими ресурсами.

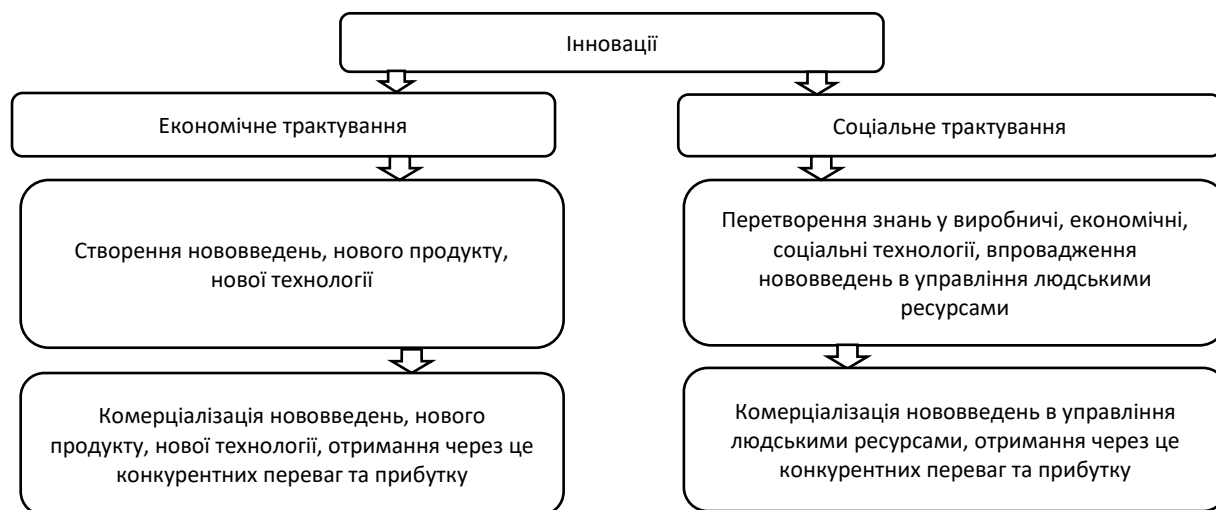


Рисунок 1 – Концептуальне трактування інновацій

Джерело: складено авторами за матеріалами [1, 2, 4, 5]

З вищенаведеного слід зазначити, що інноваційне вдосконалення системи управління людськими ресурсами сервісних компаній, пошук нових підходів до менеджменту, набуває все більшого значення як фактор підвищення ефективності системи конкурентних переваг і є необхідним атрибутом успішного функціонування.

Інноваційний тип управління людськими ресурсами базується на побудові та втіленні економіко-організаційних інновацій і спрямований на вдосконалення праці, забезпечення відповідності необхідним параметрам ефективної діяльності сервісних компаній.

Підходи до інноваційного управління розвитком людських ресурсів сервісних компаній можна об'єднати в три групи: перша – мотивація і стимулювання персоналу до ефективної інноваційної діяльності [13, 14]; друга – формування інноваційної культури в компаніях та лояльності персоналу до інновацій; третя – формування систем безперервного корпоративного навчання (рис. 2).

Розглянемо особливості мотивації та стимулювання персоналу до інноваційної діяльності. Керівникам компаній та HR-менеджерам необхідно докласти максимум зусиль для створення творчої атмосфери та формування сприятливих умов для професійного зростання, набуття нових знань, умінь і навичок, а також обміну новаторськими ідеями. Слід також враховувати важливу роль нематеріального стимулювання, таку як відчуття причетності до командної справи, професійне визнання [14].

Головним завданням HR-менеджерів стає побудова системи управління людськими ресурсами, яка найбільшою мірою дозволяє реалізувати творчі ініціативи працівників на всіх рівнях ієрархії. Тут важлива роль відводиться підбору персоналу [6], оскільки досягнення кінцевих цілей сервісних компаній значною мірою залежить від підбору.

Для того, щоб досягти високого рівня інноваційної культури та лояльності персоналу до інновацій в сервісних компаніях, керівникам компаній та HR-менеджерам необхідно винагороджувати співробітників за успіх, забезпечувати необхідними ресурсами, бути максимально доступними і зрозумілими. Також слід враховувати час, необхідний працівникам для виконання завдання і надавати його, бути толерантними до невдач, чітко і ясно пояснювати важливість і значущість економіко-організаційних інновацій і уникати автоматичних відмов [13, 14].

На наш погляд, українським сервісним компаніям варто почати приділяти увагу такому підходу до інноваційного управління розвитком людських ресурсів як формування систем безперервного корпоративного навчання. Дослідження показало, що ефективність навчання і його вплив на конкретні результати роботи співробітників можуть бути високими тільки у разі акценту на інноваційну активність власно тих, хто навчається, активне залучення їх у процес навчання. У зв'язку з цим, особливо актуальним є питання про корпоративні університети [15].

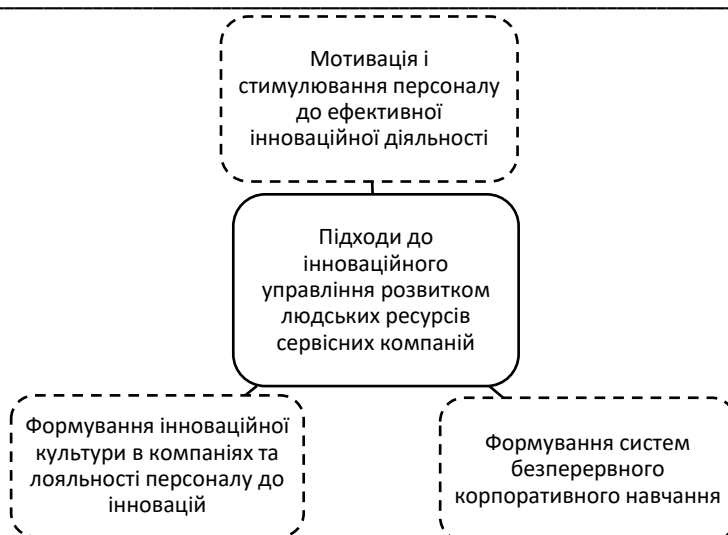


Рисунок 2 – Підходи до інноваційного управління розвитком людських ресурсів сервісних компаній

Джерело: складено авторами за матеріалами [14, 15, 16]

Корпоративний університет – це продумана система безперервного навчання персоналу сервісних компаній, у рамках якої разом із традиційними методами сучасної бізнес-освіти використовуються

такі методи розвитку людських ресурсів: бізнес-тренінги, коучинг, проблемні семінари, аналіз і обговорення кейсів [12, 14, 16], загальна характеристика яких представлена на рисунку 3.

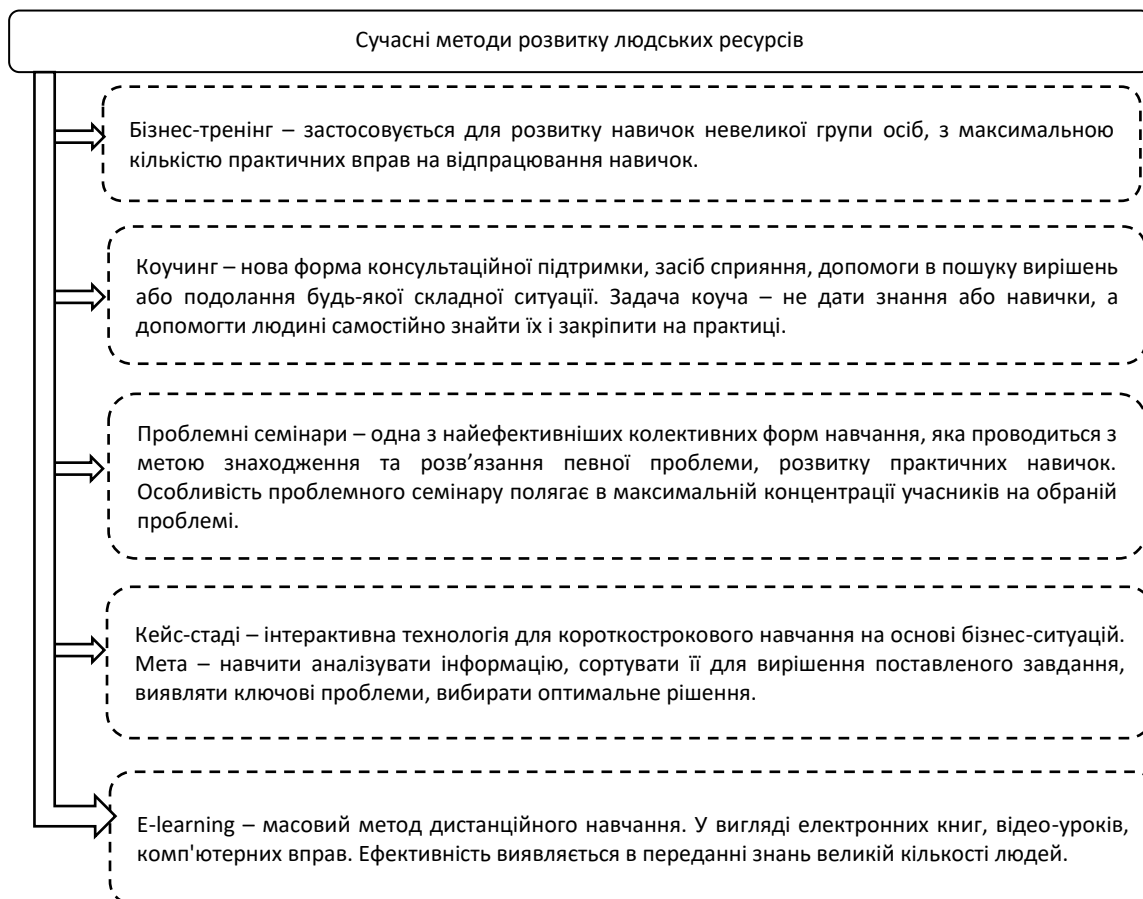


Рисунок 3 – Сучасні методи розвитку людських ресурсів

Джерело: складено авторами за матеріалами [12, 14, 16]

Діяльність корпоративних університетів у сервісних компаніях повинна включати наступні основні напрями:

- навчання фахівців та керівників компанії, інноваційним методам управління;
- консультування з питань використання різних новітніх технологій;
- тренінги персоналу для формування необхідних навичок та вмінь;
- розвиток співробітників через наставництво та коучинг;
- формування системи безперервного управління знаннями.

Поміж сучасних методів розвитку людських ресурсів сервісних компаній слід виділити – E-learning.

E-learning – це швидкий і ефективний спосіб одержувати необхідні для роботи знання, який передбачає інтенсивне впровадження відео, аудіо, мультимедіа, комп'ютерні симуляції і їх комбінації. [12, 14, 16].

Якісне впровадження системи E-learning, яку ще заведено називати LMS (learning management systems), в діяльність сервісних компаній дозволить домогтися високих результатів продуктивної діяльності, вирішити питання підвищення кваліфікації та освітньо-інтелектуального рівня людських ресурсів. Розглянемо переваги впровадження LMS:

- підвищення кваліфікації, надання цінних, вузькоспеціалізованих знань відбувається без відриву співробітників від основного робочого місця;
- вибір системи електронного навчання дозволяє компанії оптимізувати фінансові витрати на освіту персоналу;
- електронна освіта дає можливість індивідуальних занять, самостійного вивчення матеріалу в необхідному обсязі;
- у процесі навчання учасники можуть консультуватися з бізнес-тренерами та коучами в режимі онлайн.

Серед сучасних LMS нами були виділені самі інноваційні, це: Talent LMS, SAP Litmos LMS, Canvas LMS, Docebo LMS, LMS Collaborator.

На наш погляд, кожна сервісна компанія повинна вибудовувати індивідуальну лінію впровадження LMS, використовуючи унікальні програми та технічні рішення.

Таким чином, створення корпоративної системи безперервного навчання є оптимальним рішенням для тих сервісних компаній, які планують постійно інноваційно розвиватися.

Висновки. Серед традиційних чинників досягнення конкурентних переваг сервісними компаніями нами окреслена важливість інноваційного розвитку у сфері управління людськими ресурсами. Дедалі більша роль в цій сфері належить здатності та рішучості HR-менеджерів сервісних компаній та керівників, які намагаються впроваджувати і використовувати нові, інноваційні методи та принципи управління людськими ресурсами компаній.

У рамках інноваційного управління людськими ресурсами як елементом системи конкурентних переваг сервісних компаній визначені наступні принципи, яких необхідно дотримуватися:

- принцип безперервного корпоративного навчання та впровадження LMS;
- принцип стимулювання творчої, креативної діяльності працівників;
- принцип моніторингу соціально-психологічних умов новаторства та їх вдосконалення;
- принцип заохочення прискореної кар'єри працівників;
- принцип створення оперативної системи відбору та впровадження в дію нових ідей;
- принцип ефективності.

Для того, щоб перелічені принципи інноваційного управління людськими ресурсами працювали, необхідні зацікавленість керівників у підвищенні інноваційного потенціалу сервісних компаній та готовність працівників до нововведень.

Література:

1. Kossek E. E. Human Resources Management Innovation. Hum. Resour. Manage. 1987. Vol. 26, №1. P. 71–92. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930260105>.
2. Koster F. Innovative HRM. A review of the literature. Journal of Technology Management and Innovation. 2019. Vol. 14, № 2, P. 97–106.
3. Minbaeva D., Pedersen T., Björkman I., Fey C. F., Park H. J. MNC Knowledge Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity, and HRM. Journal of International Business Studies. 2003. Vol. 34. №6. P. 586-599. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400056>.
4. Schuler R. S., Jackson S. E. Linking competitive strategies with human resource management practices. Academy of Management Executive. 1987. Vol. 1, № 3. P. 207–219. <https://doi.org/10.5465/ame.1987.4275740>.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 832 с.
6. Власенко О. С., Царан Ю. В. Методичні засади підбору плавскладу для судноплавних компаній. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2016. № 3 (56). URL: <http://www.daemmt.odessa.ua/index.php/daemmt/article/view/32> (дата звернення: 29.05.2020).
7. Гавкалова Н. Л., Соболев В. Г. Классификация концепций управления. *Бизнес-Информ*. 2011. № 9. URL: http://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2012&abstract=2011_09_0&lang=ua&stqa=44 (дата звернення: 29.05.2020).
8. Десслер Г. Управление персоналом : учеб. пособие / пер. с англ. Москва : Бинوم, 2007. 202 с.
9. Друкер П. Менеджмент в XXI веке : учеб. пособие / переклад с англ. Москва : Вильямс, 2011. 272 с.
10. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 345 с.

11. Лели Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. № 1. URL: <http://tpa.pstu.edu/article/view/18976/16655> (дата звернення: 29.05.2020).
12. Лисак В. Ю. Інновації в управлінні персоналом: зарубіжна та вітчизняна практика. *Агросвіт*. 2013. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2013_9_14 (дата звернення: 29.05.2020).
13. Начар'ян М. Д., Головка Д. Д. Інновації в управлінні людськими ресурсами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку* : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпропетровськ : Біла К. О., 2016. т. 5. С. 89 – 91.
14. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2008. Вип. 34. С. 140-147.
15. Червінська Л. П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. № 7 (1).
16. Шевченко О. С., Євтушенко Г. І. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156>.

References:

1. Kossek, E. E. (1987). Human resources management innovation. *Human Resource Management*, 26(1), 71-92. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.3930260105>.
2. Koster, F. (2019). Innovative HRM. A review of the literature. *Journal of Technology Management and Innovation*, 14(2), 97-106.
3. Minbaeva, D., Pedersen, T., Björkman, I., Fey, C. F., & Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34(6), 586-599. doi: <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400056>
4. Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1(3), 207-219. doi: <https://doi.org/10.5465/ame.1987.4275740>.
5. Armstrong, M. (2004). Human Resource Management Practice. (8d ed.). Sankt-Petersburg: Piter [in Russian].
6. Vlasenko, O., & Tsaran, Y. (2016). Methodological basis for selection of seafarers for shipping companies. *Development of management and entrepreneurship methods on transport*, 3(56), 36-53 [in Ukrainian].
7. Gavkalova, N. L., & Sobolev, V. G. (2017). Classification of concepts of personnel management. *Business Inform*, 9, 168-171 [in Ukrainian].
8. Dessler, G. (2007). Fundamentals of Human Resource Management. Moscow: Binom [in Russian].
9. Drucker, P. (2011). Management in the 21st Century. Moscow: Williams [in Russian].
10. Kolot, A. M. (2002). Motyvacija personalu. Kyjiv: Kyjivskij nacionalnij ekonomijnyj universytet [in Ukrainian].
11. Lely, Y. G. (2013). Staff management modern systems and their influence on an enterprise results. *Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*, 1, 95-98. Retrieved from <http://tpa.pstu.edu/article/view/18976/16655> [in Ukrainian].
12. Lisak, V. Y. Innovations in a management a personnel foreign and domestic practice. *Aghrosvit*, 9, 54-60 [in Ukrainian].
13. Nachar'jan, M. D. & Gholovko, D. D. (2016). The innovations in human resource management as a factor in increasing of the enterprise's competitiveness. *Zbirka naukovykh prac Mizhnarodnoji nauково-praktyčnoji konferenciji* [Collection of scientific works of the International scientific and practical conference], *Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку* [Economics and management 2016: prospects for integration and innovative development]. Dnipropetrovsk: Bila, K. O., 89-91 [in Ukrainian].
14. Puchkova, S. I. (2008). Innovations in the practice of personnel management in modern enterprises. *Bulletin of socio-economic research*, 34, 140-147.
15. Chervinsjka, L. P. (2011). Stymuljuvannja innovacijnoji dijaljnosti personal. *The actual problems of regional economy development*, 7(1), 287-293 [in Ukrainian].
16. Shevchenko, O., & Yevtushenko, A. (2019). Innovative methods of management of personnel management. *Young Scientist*, 10(74), 753–757. doi: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156>.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License