



УДК 658.589:331.101.68

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

Студ. А.М. Хондока, гр. БЮ-1-14

Науковий керівник ст.викл. Н.М. Кирилко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Метою даної роботи є аналіз та узагальнення наукових поглядів на економічну суть поняття «інновації в торгівлі», а також визначення та обґрунтування основних інноваційних підходів щодо управління продуктивністю праці робітників сфери торгівлі, що здатні забезпечити їх сталий економічний розвиток.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єктом дослідження є інноваційні підходи до процесу управління продуктивністю праці підприємств сфери торгівлі. Предметом дослідження є принципи, методи та практичні рекомендації до удосконалення інноваційних процесів в сфері продуктивності праці, а саме на торговельних підприємствах.

Методи та засоби дослідження. Методологічною основою дослідження є положення теорій економічного розвитку та інноваційних процесів – науки і практики управління інноваційними процесами на усіх рівнях економічної системи та мережевої економіки. На основі системного підходу здійснено аналіз інноваційних процесів у торговельній сфері України. З використанням методів статистичного та порівняльного аналізу визначено характерні тенденції та проблеми інноваційного підходу до управління продуктивністю праці торговельних підприємств, їх характерні особливості.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів полягає у розвитку теоретичних і науково-методичних положень та розробленні практичних рекомендацій щодо удосконалення інноваційних підходів до управління продуктивністю праці підприємств сфери торгівлі.

Результати дослідження. В умовах сучасної ринкової економіки головним завданням управління персоналом торговельних підприємств є досягнення оптимального рівня продуктивності праці. Нині в торговельних підприємствах особливу увагу приділяють питанням удосконалення системи та процесу управління персоналом, що, у свою чергу, досить часто супроводжується їх модифікацією (трансформацією). Одним з основних елементів стимулювання росту продуктивності праці в сфері торгівлі є впровадження новітніх досягнень в області техніки, технології та управління підприємством.

Інноваційний процес - це процес перетворення наукового знання в нововведення, який можна представити як послідовний ланцюг подій: "наука - техніка - виробництво". У загальному вигляді інноваційний процес полягає в комерціалізації винаходу, нових технологій, видів продукції та послуг, рішень виробничого, фінансового, адміністративного або іншого характеру та інших результатів інтелектуальної діяльності. Застосування теорії інноваційних методів до сфери послуг відбулося на початку ХХІ ст. й перебуває на шляху емпіричних досліджень. Проте, як свого часу зазначали Б. Ван Арк, Л. Броесма й П. ден Гертог, інновація в сфері послуг може бути визначена як нова концепція сервісу, нові канали зв'язку з клієнтами, нові системи розподілу й технологічні рішення, які зазвичай спільно змінюють пропозицію послуг на ринку, оновлюють функції фірми й вимагають структурно нових організаційних, технологічних і людських можливостей фірми [1]. Зокрема, Дж. Хоулс констатує також, що вкрай складно виокремити інноваційні профілі продуктів у різних секторах сфери послуг і визначити природу інноваційної діяльності організацій сфери послуг [2].

Управління персоналом, будучи соціальним, вміщує в собі декілька аспектів, а саме: **техніко-економічний** – відображає рівень конкретного виробництва, особливості виробничих умов, техніки і технології, які в ньому використовуються та ін.; **організаційно-економічний** – вирішує питання, пов'язані з плануванням чисельності та складу персоналу, мотивацією, використанням робочого часу та ін.; **правовий** – включає питання дотримання трудового законодавства в роботі з персоналом; **соціально-психологічний** – відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, впровадження різних соціологічних і



психологічних процедур у практику роботи; педагогічний – передбачає вирішення питань, які пов'язані з вихованням персоналу, наставництвом і т. ін. [3,4].

Найчастіше залежно від місця застосування виділяють три види нововведень: продуктові – нові продукти, які споживають у сфері виробництва або у сфері послуг; технологічні – нові способи (технології) виробництва класичних або нових продуктів; управлінські – нові методи роботи, які використовуює апарат управління.

Отже, структуруючи інноваційні підходи до управління продуктивністю праці, можна побудувати наступну схему: визначення потреби в нововведенні – дослідження продуктивності праці – розробка проектів щодо управління продуктивністю праці – впровадження методів управління продуктивністю праці – використання. Потреба у впровадженні нових методів управління продуктивністю праці може бути усвідомлена як під тиском зовнішніх факторів (зростання конкуренції, зміни ринкових умов та ін.), так і внутрішніх (зниження продуктивності, наявність конфліктних ситуацій і т. ін.). Після усвідомлення потреби у застосуванні інноваційних процесів слід провести діагностику (провести моніторинг персоналу) з метою визначення існуючих причин виникнення проблеми. Для усунення виявлених проблем формується «креативна команда», яка здійснює пошук нового й унікального методу вирішення цих проблем, тобто безпосередньо займається розробкою інновації. Розробка інноваційних методів до управління продуктивністю праці завершується її впровадженням. У процесі впровадження за допомогою механізму контролю визначається, яким чином зміни, що плануються, допоможуть виправити незадовільний стан в організації, як їх сприймають і як можна краще їх здійснити. Отже, під час впровадження сама інновація може змінюватися з метою досягнення більш високої ефективності. Крім того, необхідно, використовуючи механізм стимулювання, досягти підтримки і прийняття нововведення персоналом.

Проте вирішальним чинником ефективного впровадження інноваційних підходів до управління продуктивністю праці є персонал організації і його ставлення до неї. Саме тому завдання керівників торговельних підприємств при впровадженні інновації – сформулювати психологічну готовність персоналу, яка проявляється в усвідомленні виробничої і економічної доцільності даного нововведення, його особистої і колективної значущості, а також способів особистого включення в процес реалізації нововведення.

Висновок. Таким чином, система управління персоналом є обов'язковою складовою управління і розвитку будь-якої організації, яка є об'єктивною, адже виникає разом із виникненням самої організації і незалежно від будь-якої волі. Будучи однією з найважливіших підсистем організації, система управління персоналом визначає успіх її розвитку.

Отже, можна зробити висновки: для кращого розуміння сутності системи управління персоналом торговельного підприємства, і з'ясування, яким чином досягти найбільш ефективного її функціонування, необхідно розглядати її у єдності всіх підходів до управління персоналом. Крім того, система має будуватися на науково-обґрунтованих принципах, використовувати оптимальні методи і технології, а також не суперечити загальній концепції розвитку організації. Враховуючи той факт, що зміни в системі управління персоналом являють собою складний процес, який вимагає урахування багатьох чинників, на нашу думку, їх доцільно розглядати як інновації.

Ключові слова: інновації, інновації в торгівлі, інноваційний розвиток, продуктивність праці, інноватика в управлінні продуктивності праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Van Ark B., Broersma L., den Hertog P. Services Innovation, Performance and Policy // A Review, Synthesis Report in the Framework of the Structural Information Provision on Innovation in Services. DIALOGIC and Innovation studies. Utrecht University, 2003. — P. 14.
2. Howells J. Fostering Innovation in Services. Final Report of the Expert Group on Innovation in Services. European Commission, DG Enterprise and Industry, 2007.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури. 2011. С. 391-417.
6. Kyrylko N.M. Providing the state regulation and fair activity in Ukraine// Європейський журнал економіки та менеджменту – 2017.- №3, Ч. 4.- С. 71-78. [Режим доступу до журналу: http://eujem.cz/wp-content/uploads/2017/eujem_2017_2017_3_5/euim_2017_3_5.pdf. (Чехія)].