

7. Навчальні матеріали для студентів «Studme» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/188603137716/pravo/zaschita_avtorskih_smezhnyh_prav_seti_internet.htm

УДК 658.3.07

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРОМИСЛОВОЇ АВТОМАТИЦІ З ПЕРСПЕКТИВОЮ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ

БОЙЧЕНКО О.І.,
*аспірант, Ph.D. in Management,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
м. Харків, Україна*

В сучасних умовах інноваційного розвитку найважливішим ресурсом виробничих компаній і корпорацій є інноваційна сприйнятливість (ІС) персоналу. Ключем до цього є інноваційна організація системи управління персоналом (СУП). Відповідно, завдання дослідження полягає в тому, щоб проаналізувати типові структури СУП українських підприємств у порівнянні з глобальними, щоб сформувавши інноваційну стратегію розвитку СУП і, на цій основі, збільшити ІС матеріалу. Метою даного дослідження є порівняння рівнів розвитку СУП в передових світових компаніях і українських підприємствах в області промислової автоматизації. В рамках даного дослідження використовується методологічний, статистичний метод аналізу техніко-економічних характеристик українських і світових лідерів підприємств в галузі промислової автоматизації. А також метод порівняльного аналізу для характеристики організаційних структур управління підприємствами; метод експертних та аналітичних оцінок СУП, що включає аналітичний аналіз тенденцій для характеристики динаміки впливу підсистем СУП підприємств промислової автоматизації на рівень інноваційної сприйнятливості персоналу. Результатом дослідження є отримання оцінки впливу підсистем СУП підприємств промислової автоматизації на рівень інноваційної сприйнятливості персоналу, а також формування потенційного поля інноваційної сприйнятливості персоналу на основі заходів щодо збільшення інноваційної діяльності. організаційних систем управління підприємством.

Загальновідомо, що персонал є найважливішим ресурсом інноваційного розвитку кожної компанії в сучасних умовах. Добре організована СУП вважається ключовим фактором успіху. Мета цього дослідження - порівняння рівнів розвитку СУП у провідних світових компаніях та українських підприємствах промислової автоматизації. Отже, завданням дослідження є порівняльний аналіз типових структур СУП як вітчизняних, так і зарубіжних підприємств з метою формування стратегії розвитку СУП та підвищення інноваційної сприйнятливості (ІС) персоналу.

Сфера управління людськими ресурсами є одним із основних елементів ефективно керованої компанії. В епоху економіки, заснованої на знаннях, її значення набуває стратегічного значення, оскільки ефективність діяльності в цих межах значною мірою визначає досягнення конкурентної переваги компанії. Ресурси на основі знань можуть бути особливо важливими для забезпечення цієї переваги [1], але вони також можуть відігравати значну роль у процесі створення інновацій [2], а також сприяти покращенню організаційної діяльності [3]. Це трапляється тому, що вищезгадана область стосується управління найціннішим капіталом організації, тобто людським капіталом та знаннями, якими вона володіє. Однак інноваційність також потрібна, а можливо, насамперед, щодо управління цими цінними ресурсами. Завдяки такому підходу можна очікувати покращення ефектів [4].

Фахівці з управління людськими ресурсами бачать організаційні зміни та їх роль у цьому важливі, тому що ці уявлення слугують основою для того, як вони визначають свою роль, і як межу для того, що вони бачать, як це можливо. Незважаючи на важливість розуміння цих перспектив, у кількох дослідженнях досліджено уявлення фахівців про людські ресурси щодо організаційних змін та їх ролі в цьому. Дані 547 фахівців з людських ресурсів у різних галузях та організаційних рівнях виявляють сприйняття участі топ-лідерів у 80 відсотках успішних змін та численних ролях, які виконують фахівці з персоналу, включаючи “агента змін” та “консультанта”. Додатково, Дані показали, що більшість фахівців з управління людськими ресурсами схильні розглядати успішні організаційні зміни як такі, що в основному відбуваються в ієрархічному режимі зверху вниз. Меншість - але потенційно наслідкова частина - респонденти вважають свою роль в організаційних змінах обмеженою або не дуже важливою [5].

Список використаних джерел:

1. S.K. McEvily, B. Chakravarthy, The persistence of knowledge-based advantage: an empirical test for product performance and technological knowledge. *Strategic Management Journal*, № 23(4), 285-305, 2002.

2. C. Galunic, S. Rodan, Resource recombination's in the firm: Knowledge structures and the potential for Schumpeterian innovation. *Strategic Management Journal*, № 19(12), 1193-1201, 1998.

3. J. Wiklund, D. Shepherd, Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small- and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, № 24(13), 1307-1314, 2003.

4. M. W. Staniewski, Management of Human Resources in the Aspect of Innovativeness. *Contemporary Economics*, 84-91., 2011.

5. B.E. Baran, J. Filipkowski, R. Stockwell, Human Resource Management Professionals' Views of Organizational Change. *Academy of Management*, 1, 85-129, 2017. doi:10.5465/ambpp.2017.11381abstract.

УДК 658.3.07; 330.341.1; JEL M12, M50

РОЗВИТОК МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

БОЙЧЕНКО О.І.,
аспірант, Ph.D. in Management,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
м. Харків, Україна

Метою дослідження є обґрунтування та розробка теоретико-методичних підходів і практичних рекомендацій, що забезпечують підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств стосовно галузі промислової автоматики.

Об'єктом дослідження є новітні процеси формування інноваційного потенціалу на промислових підприємствах України на основі розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних положень і розробок, що впливають на інноваційну сприйнятливість персоналу промислового підприємства.

1. Була поставлена мета: дослідити роль системи управління персоналом в системі чинників інноваційної сприйнятливості персоналу в умовах ефективної роботи підприємства на інноваційних ринках.