8. Совершенствование методологии и практики программно-целевого планирования развития социалистической экономики / Под ред. Б.А. Чумаченко – М. : МНИИПУ, 1986. – 131 с.
9. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон ; пер. с англ. ; 2-е изд. – М. : Олимп-Бизнес, 2005.
10. Руднева Е.В. Целевые комплексные программы: организационно-экономический механизм / Е.В. Руднева. – М. : Наука, 1989. – 214 с.
11. Планування соціально-економічного розвитку країни [Електронний ресурс]. – Режим доступу : sort-ref.narod.ru/pageid-2807-1.html.
12. Економічна енциклопедія : в 3-х т. Т. 3 / Відп. ред. С. В. Мочерний. – К. : Академія ; Тернопіль : Академія народного господарства, 2002. – 964 с.
13. Прогнозування і розробка програм : [метод. посіб.] / За ред. В.Ф. Бесєдіна. – К. : Науковий світ, 2000. – 468 с.

Мощицька Т. А.
Мощицкий А. С.
Национальный аэрокосмический университет имени Н.Е. Жуковского
«Харьковский авиационный институт»

РОЛЬ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

Резюме
В статье раскрыта сущность, принципы и преимущества программно-целевого подхода как механизма решения социально-экономических проблем, проанализирован мировой опыт в случае использования программно-целевого подхода. Приведены точки зрения отечественных и зарубежных ученых на сущность программно-целевого подхода. Определено, что применение программно-целевых методов позволяет обеспечить связь бюджетной и экономической политики, распределять средства по целевым программам и стратегическими приоритетами, решать социально-экономические проблемы страны и ее регионов, облегчает формирование бюджета.
Ключевые слова: программно-целевой подход, социально-экономические проблемы, программа, государственная целевая программа, программно-целевое планирование.

Moschytska T. O.
Maschytskyy O. S.
National Aerospace University named after N. E. Zhukovskyi
«Kharkiv Aviation Institute»

ROLE OF TARGET-ORIENTED APPROACH IN SOLVING OF SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS

Summary
The article reveals the essence of the principles and advantages of the program approach as a mechanism for solving social and economic problems, to analyze international experience in cases of use of program-target approach. It presents the point of view of domestic and foreign scholars on the nature of the software-oriented approach. It has been determined that the use of program-target method allows to connect the fiscal and economic policies, allows to allocate funds to targeted programs and strategic priorities, to solve social and economic problems of the country and its regions, it facilitates the formation of the budget.
Keywords: target-oriented approach, socio-economic problems, program, state target program, program-target planning.

УДК 331.522

Смутчак З. В.
Ситник О. Ю.
Легінькова Н. І.
Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТУ INVESTORS IN PEOPLE

Розглянуто проблеми професійного і соціального розвитку найманих працівників. Проаналізовано передумови для застосування інноваційного підходу в розвитку персоналу. Увага акцентована на особливості застосування і можливі результати поширеного у світовій практиці стандарту управління персоналом «Інвестори в людей» з метою підвищення професійного і соціального розвитку найманих працівників.
Ключові слова: інноваційний розвиток, соціальний розвиток, розвиток персоналу, потенціал робітників, стандарт управління.

© Смутчак З. В., Ситник О. Ю., Легінькова Н. І., 2015

Постановка проблеми. Необхідність впровадження інновацій обумовлюється особливостями сучасного етапу світового розвитку і пов'язана з переходом до нового інноваційного типу економічного розвитку. Ринкова трансформація українського суспільства сама по собі вже є масштабною інновацією. Країна потребує реіндустріалізації, модернізації обробної промисловості – потенційного споживача інновацій у сфері технологій. Проте спроба штучно нав'язати інноваційний процес зверху за відсутності сприйнятливого соціального середовища навряд чи може бути продуктивною. Тому головні завдання української модернізації знаходяться не у технологічній площині. Ними є створення сучасного суспільства, сучасних соціальних інститутів, сучасних інфраструктур та сучасної людини, що сприяло б реалізації стратегічної мети – забезпеченню світової конкурентоздатності України як держави і нації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значну кількість публікацій зарубіжних науковців Д. Белла, П. Друкера, Л. Косалса, О. Курбатової, А. Пригожина, М. Ричева, Б. Санто, М. Стюарт-Вікса, П. Штомпки приділено саме інноваційним аспектам розвитку найманих працівників. Серед вітчизняних науковців питаннями умов формування та розвитку персоналу, окремими економічними та психологічними аспектами розвитку персоналу та їх зв'язком із зростанням конкурентоспроможності підприємства активно займаються В. Антонюк, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Набатова, І. Терон, В. Савченко, Л. Федулова.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В той же час значною проблемою є те, що цільові орієнтири розвитку соціально-трудових відносин безпосередньо не пов'язуються із проголошеними пріоритетами соціально-економічної політики держави, а саме застосуванням механізмів активної участі роботодавців у підвищенні розвитку найманих працівників.

Мета статті полягає у дослідженні дії стандарту Investors in people як засобу інноваційного розвитку найманих працівників в контексті підвищення результатів діяльності організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найважливішим чинником, який забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг, є здатність і готовність працівників до навчання. Як відомо, досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють певними знаннями, вміннями і цілеспрямованістю, тому в сучасних умовах проблема професійного розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Відмітимо, що всупереч проголошеному курсу держави на модернізацію економіки, яка потребує більш освічених і компетентних кадрів, в Україні обсяги професійного навчання та підвищення кваліфікації залишаються вкрай обмеженими.

Е. Лібанова і Л. Лісогор підкреслюють, що конкурентоспроможність національної економіки в умовах посилення міжнародної конкуренції забезпечується передусім за рахунок реалізації інноваційних чинників розвитку, підвищення технологічного рівня капіталу та покращення якості робочої сили. При цьому переваги матимуть саме ті економічні системи, які зможуть ефективно використати свій геостратегічний та ресурсний потенціал, в структурі яких поряд з іншими складовими вагоме значення належить людському фактору [1, с. 49].

З метою вивчення ефективних форм і методів професійного розвитку персоналу та впровадження соціальних інновацій в цій сфері, вироблених та апробованих в інших країнах, варто враховувати елементи зарубіжного досвіду. Особливо виправданим і надзвичайно актуальним сьогодні це стає саме у зв'язку із активними процесами становлення державності України та проведення адміністративної реформи.

Слід зазначити, що основними джерелами підтримки і стимулювання інноваційного розвитку персоналу є:

- управлінці, які явно підтримують і заохочують інновації у різних галузях;
- фінансування, спрямоване виключно на інновації, які включають в себе державні та благодійні кошти, з врахуванням високого ризику і потенціалу наукових досліджень і практичних апробацій, зорієнтовані саме на ті напрями, де відчувається найбільша потреба у них;
- більша кількість відкритих до соціальних рішень ринків, у тому числі джерела наповнення суспільних фондів, спрямовані та орієнтовані на соціальні підприємства, групи споживачів і приватний бізнес;
- поширення методологій науково-дослідних розробок у державному секторі через формування партнерських відносин між місцевими та національними органами управління;
- надання прав і можливостей споживачам для впровадження інновацій: інструментів, стимулів, визнання і доступу до фінансування для ідей, які працюють;
- інституції, що допомагають організувати системні зміни, взаємопов'язати дрібномасштабні соціальні ініціативи та проекти з великими організаціями, законами і правилами;
- створення установ, зосереджених на адаптації нової технології для нарощування соціального потенціалу;
- системи позиціонування, впровадження нових способів культивування самими новаторами, спираючись на досвід такої організації, як School for Social Entrepreneurs [2, с. 6].

Європейська система професійного навчання стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку та сталого економічного росту. Провідні зарубіжні організації витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві від 2 до 10% фонду оплати праці. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше трьох років. В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 2% від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [3–5].

Зауважимо, що, враховуючи можливість використання ефективних інновацій, що застосовуються у практиці провідних країн світу (зокрема Німеччини, Великобританії, Франції, США та Японії), у сфері професійного розвитку персоналу в організаціях, варто пропонувати:

1. Визначення та законодавче закріплення соціальних пріоритетів професіоналізації кадрів, на рівні мікросоціального середовища – шляхом застосування індивідуально-орієнтованого підходу до процесу професійного становлення персоналу підприємства.

Саме індивідуально-орієнтований підхід реалізується як під час розвитку персоналу (полягає у переході до особистісно-орієнтованої освіти, що

створює максимально сприятливе середовище для підвищення творчого потенціалу слухачів, оволодіння ними навичками навчальної, практичної та самоосвітньої діяльності), так і в процесі праці за допомогою планування, мотивації (стимулювання), моніторингу, оцінювання і контролю професійного розвитку.

2. Залучення до вивчення та апробації зарубіжного досвіду у сфері управління професійним розвитком персоналу (у контексті адаптації України до європейських стандартів) як експертів-теоретиків (в необхідній галузі діяльності), так і практиків.

3. Вивчення та узагальнення освітніх потреб майбутніх слухачів за допомогою анкетування перед початком формування навчальних програм та організації навчального процесу (у зв'язку із переходом до особистісно-орієнтованої парадигми освіти від когнітивної).

4. Удосконалення процедури планування індивідуального професійного розвитку персоналу підприємства шляхом його доповнення такими пунктами, як: цілі, підстави, заходи, тривалість, напрями проведення професійного розвитку, а також строки, очікувана результативність і фактичний результат виконання індивідуального плану.

5. Здійснення моніторингу потреб, які працівники бажають задовольнити в кінцевому результаті їхнього розвитку з метою визначення заходів стимулювання до їх активного особистісного та професійного вдосконалення.

6. Врахування в процесі оцінювання виконання працівниками покладених на них обов'язків і завдань й результатів їхнього професійного розвитку на основі індивідуального плану, при цьому використовуючи програмно-цільовий метод управління [6].

Як свідчить зарубіжний досвід, для професійного розвитку персоналу підприємства необхідно задіяти різні механізми фінансування і контролю.

В Україні зобов'язання з фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. У той же час відсутнє законодавче забезпечення взаємовідносин роботодавців та навчальних закладів у сфері підготовки. Для підвищення ефективності системи професійного розвитку персоналу підприємства можуть використовуватися такі механізми:

– державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці;

– розробка та прийняття законопроекту про участь роботодавців у підготовці і перепідготовці персоналу;

– Угода про взаємодію Міністерства освіти і науки України і Конфедерацією роботодавців України, що дозволить чітко визначити права та обов'язки сторін [7].

В той час як розвинені країни світу рухаються до інформаційного суспільства, швидко зростає цінність освіти й здатність до інновацій, в Україні (на відміну від 90-х років) знижується попит на професіоналів і зростає попит на найпростіші професії та осіб без професій.

Варто зазначити, що протиріччя між потребами модернізації вітчизняних підприємств і нестачею кадрів професійних, висококваліфікованих працівників, фахівців-представників новітніх видів діяльності (такі сотнями з'являються у світі щорічно), погіршенням якості підготовки – усе це неодмінно накладає негативний відбиток на соціально-трудові відносини, оскільки гальмує реалізацію головних економічних інтересів соціальних партнерів у сфері праці, передусім заважає отримувати бажаний дохід. Наявні переваги в освіті кадрів Україна швидко втрачатиме за умов відсутності системи безперервного навчання найманих працівників. Наслідком такої ситуації стає перетворення України в «постачальника» дешевої робочої сили для країн Європи та інших розвинених держав світу [8].

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання персоналу може бути забезпечено створенням Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців. Управління цим Фондом здійснюватиметься соціальними партнерами на паритетних засадах. До функцій Фонду професійного навчання належатиме надання безвідсоткових кредитів на організацію професійного навчання працівників тих підприємств, які сплачують внески у цей фонд [8].

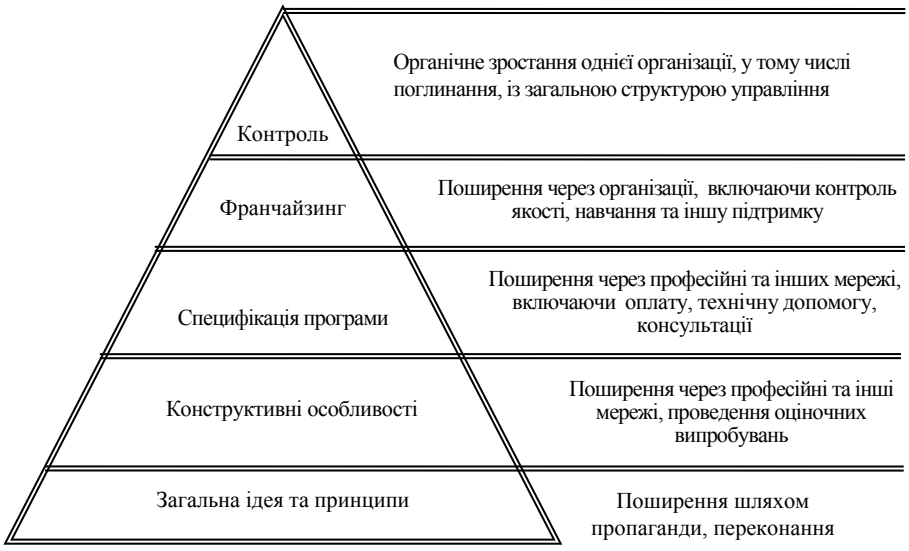

Рис. 1. Модель формування інновацій у розвиток персоналу організації

Джерело: розроблено авторами з використанням [10, с. 24]

Підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на існуючій матеріально-технічній базі та за участю кваліфікованих майстрів-наставників залишається ресурсом вирішення кадрових проблем підприємства. Однак отримання сертифікату по закінченні курсу навчання, що дозволяє робітнику працювати за фахом лише на цьому підприємстві, суттєво обмежує можливості працевлаштування на інших підприємствах.

Це підтверджує можливість застосування зарубіжного досвіду «сертифікації знань», який передбачає можливість видачі працівни-

кам сертифікат після проходження професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві. Цей сертифікат підтверджується у ході атестації Незалежної кваліфікаційної комісії та передбачає видачу сертифікату державного зразку, що визнається іншими підприємствами [8].

Посилення мотивації роботодавців до професійного розвитку персоналу підприємства передбачає активізацію розвитку соціального діалогу на макро-, мезо- та мікрорівнях. Залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю якості професійного навчання може бути забезпечено на основі: включення умов організації та проходження навчання до колективного договору на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств; забезпечення участі в процедурі оцінювання та сертифікації знань, отриманих в ході навчального процесу; надання оплачуваної відпустки для підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів [8; 9].

Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих працівників, здатних до інновацій. В свою чергу, це потребує застосування саме інноваційного підходу до розвитку персоналу організації (рис. 1).

Система розвитку персоналу в організації має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи і організаційні форми відповідно до потреб виробництва і ситуації, яка складається на ринку праці. Відповідно, управління розвитком персоналу має сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу, визначення потреб у навчанні працівників, вибір форм і методів професійного розвитку персоналу, фінансове забезпечення всіх видів навчання в необхідній кількості [7; 11; 12].

Сьогодні підвищення конкуренції на ринках збуту продукції вимагає від виробників усестороннього підвищення якості. Однією з обов'язкових складових реалізації даного завдання є забезпечення безперервного інноваційного розвитку персоналу організації, що вимагає створення системи, яка збалансувала б інтереси найманих працівників і роботодавців з вимогами економіки країни в цілому. Втіленням якої став стандарт якості Investors in people («Інвестори в людей»), у розробці якого брали участь Конфедерація британської індустрії, Конгрес профспілок Великобританії, Інститут управління персоналом, провідні фахівці найбільших компаній. З 1992 р. почалося впровадження стандарту в самій Великобританії, а з 1997 р. його почали експортувати і в інші країни (їх на сьогодні вже більше 30).

Концептуальну схему механізму дії стандарту управління персоналом Investors in people відображено на рис. 2.

Запровадження такого підходу до управління персоналом дає змогу не лише посилити ефективність управління працею, а й створити якісно нову форму взаємодії в організації, одним з основних економічних наслідків якої є зростання конкурентоспроможності.

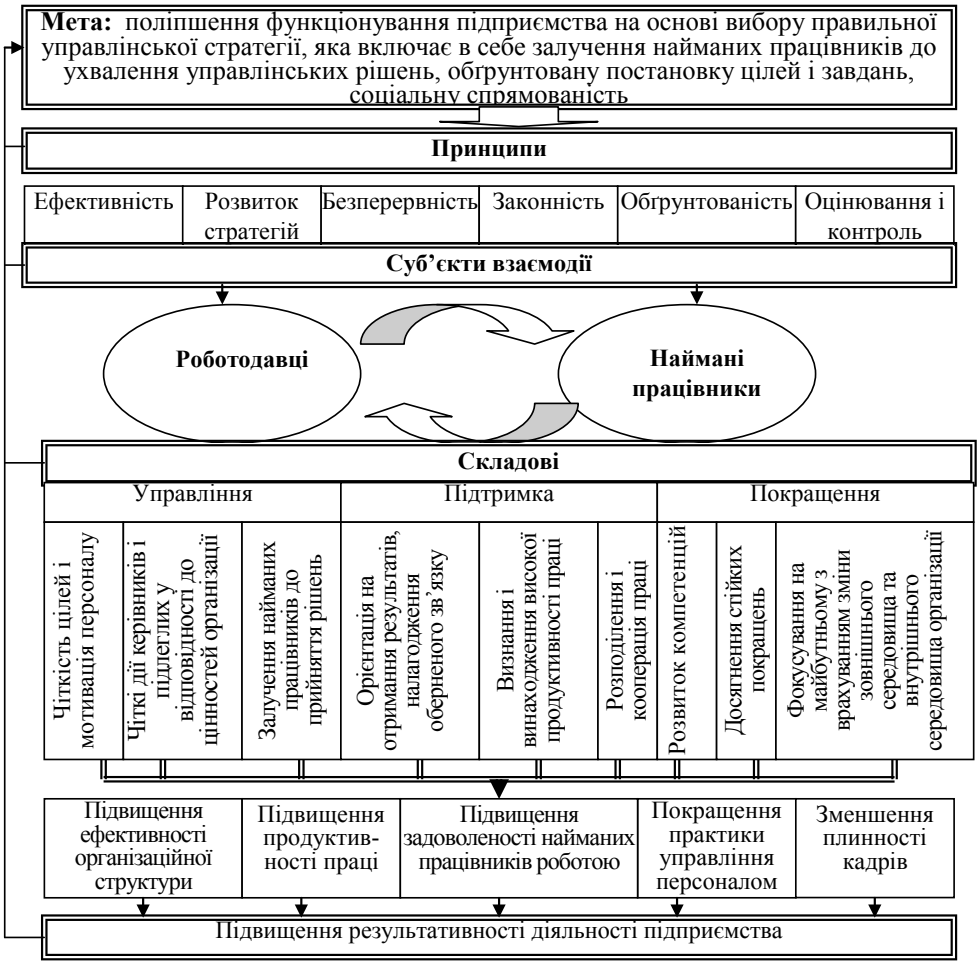

Рис. 2. Концептуальна схема механізму дії стандарту управління персоналом Investors in people

Організація, яке хоче бути визнана як «Інвестори в людей», повинна пройти аудиторську перевірку за наступними індикаторами: сприяння професійному розвитку співробітників, сприяння самонавчанню і саморозвитку, оцінка внеску у розвиток організації, рівні можливості у розвитку, стратегія організації, стратегія навчання та розвитку, стратегія управління людськими ресурсами, стратегія лідерства та управління, ефективність управління, визнання та заохочення, делегування, залучення, навчання та розвиток, оцінка результативності, орієнтир на постійне удосконалення.

Сертифікація за принципом «інвестування в людей» полягає в тому, що на основі попередньо проведеного інспектування визначають та реалізують напрями удосконалення управління персоналом. При цьому досліджується не лише управління витратами на персонал, а й якість комунікацій, наявність зворотного зв'язку, усвідомлення працівниками свого внеску в організацію, а також характеру та наслідків роботи.

Основний вплив даного стандарту: по-перше – збільшення інвестицій у професійне навчання та розвиток кадрів; по-друге – підвищення рівня кваліфікації робочої сили на британських підприємствах та збільшення кваліфікованої робочої сили загалом. Спроба держави через ініціативу IP («Інвестори у людей»), вплинути на менеджмент підприємств шляхом розвитку процесів стратегічного планування людських ресурсів всередині самої організації є прикладом втручання (що є незвичним у сучасній суспільній політиці) з метою надання безпосереднього впливу на процес управління [13].

В Україні стандарт впроваджується за підтримки Українського національного комітету Міжнародної торгової палати починаючи з 2007 р. За цим стандартом пройшли сертифікацію: компанія «Магістр & Партнери» (2007 р.), освітня компанія «Бізнес-Лінк» (2008 р.); ДП «Одеський морський торговельний порт» (2009 р.); транспортно-експедиторська компанія «ПЛАСКЕ» (2010 р.), концерн «Содружество» в м. Херсоні та підприємство «Феррошлях» у Полтавській області (2012 р.) [6, с. 171].

Проте системного впровадження стандарту якості з управління персоналом не відбувається. Це пояснюється неготовністю керівників до якісних змін, відсутністю у них сформованого стратегічного мислення, недооцінюванням переваг від застосування даного стандарту. Як свідчить практика, більшість з керівників вітчизняних підприємств не зацікавлені вкладати кошти в розвиток персоналу через неможливість одержання швидкої достатньої користі від використання навчених працівників, відсутності достатніх коштів для забезпечення розвитку персоналу.

Висновки. Таким чином, сучасне положення економіки потребує зміни підходів до підготовки і розвитку персоналу, що передбачає всебічне розкриття потенціалу найманих працівників. За цих умов все більшого значення набуває застосування інноваційного підходу до розвитку персоналу організацій.

Соціальний аспект інновацій передбачає процес впровадження нововведень і в колектив, і в організацію, і в суспільство. Виходячи з цього, інновація стає перетворенням знань у виробничі, економічні, соціальні технології, тобто інновація – це комерціалізація знань, вилучення з них прибутку.

На нашу думку, впровадження концепції «Інвестори в людей» дозволить досягти наступних результатів:

- підвищити продуктивність і конкурентоспроможність організації;
- збільшити показники фінансово-господарської діяльності організації;
- забезпечити зростання якості сервісного обслуговування споживачів;
- поліпшити командну взаємодію та зміцнити організаційну культуру;
- підвищити корпоративний імідж організації;
- підвищити інвестиційну привабливість організації.

Список літератури:

1. Лібанова Е.М. Інформація про виконання інноваційного проекту «Розробка механізму реалізації інноваційних складових людського розвитку» / Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор // Наука та інновації. – 2008. – Т. 4. – № 2. – С. 49–50.
2. Geoff Mulgan, Simon Tucker, Rushanara Ali, Ben Sanders. Social innovation. What it is, why it matters and how it can be accelerated. Sand Business School University of Oxford. – The Basingstoke Press. – 2007. – 52 p.
3. Нестеренко О.М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві / О.М. Нестеренко // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 87–88.
4. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2005. – 216 с.
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://mydisser.com/en/catalog/view/386/819/11619.html.
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/drosdova/diss/indexu.htm.
7. Черненко С.М. Професійне навчання робітничим професіям: проблеми державного регулювання / С.М. Черненко // Ефективна економіка. – 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1911.
8. Орлова А.А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні / А.А. Орлова // Ефективна економіка. – 2012. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1572.
9. Geoff Mulgan, Simon Tucker, Rushanara Ali, Ben Sanders. Social innovation. What it is, why it matters and how it can be accelerated. Sand Business School University of Oxford.- The Basingstoke Press. – 2007. – 52 p.
10. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємства / К.О. Любимова // Економічний часопис. – 2011. – № 3. – С. 59–61.
11. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М.І. Дрозач // Наука та інновації – 2008. – Т. 4. № 3 – С. 88–94.
12. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К. : Корпорація, 2005. – 292 с.

Смутчак З. В.
Ситник О. Ю.
Легинькова Н. И.
Кировоградская летная академия
Национального авиационного университета

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТА INVESTORS IN PEOPLE

Резюме
В статье рассмотрены проблемы профессионального и социального развития наемных работников. Проанализированы предпосылки для применения инновационного подхода в развитии персонала. Внимание акцентировано на особенностях использования и возможных результатов распространенного в мировой практике стандарта управления персоналом «Инвесторы в людей» с целью повышения профессионального и социального развития наемных работников.
Ключевые слова: инновационное развитие, социальное развитие, развитие персонала, потенциал работников, стандарт управления.

Smutchak Z. V.
Sytnyk O. Y.
Lehinkova N. I.
Kirovograd Flight Academy
of National aviation University

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN CONTEXT OF INTRODUCTION THE «INVESTORS IN PEOPLE» STANDARD

Summary
The problems of professional and social development of employees are reviewed in the article. The preconditions for the use of an innovative approach to staff development are analyzed. The attention is put on the features of the application and possible results of advanced world standard of personnel management «Investors in People» to enhance the professional and social development of employees.
Keywords: innovative development, social development, staff development, potential of workers, management standart.