

статье «Роялти и лицензионные платежи» значительно превышает экспорт. Это объясняется тем, что экономики этих стран находятся в стадии интенсивного роста, однако уровень развития внутренних инновационных рынков не в состоянии удовлетворить их потребности в высокотехнологических товарах. [5, с. 276-284]

Выводы. Таким образом, мы можем говорить о том, что украинские предприятия более охотно закупают уже готовое оборудование и технологии у иностранных компаний и тем самым финансируя инновационную деятельность иностранных компаний.

Следует отметить, что международный технологический обмен — стремительно прогрессирующий объективный процесс, в значительной степени скрытый, составляющий основу набирающей силу глобализации, влияющий на конкурентоспособность и затрагивающий многие аспекты социально-экономического развития стран в рамках транснациональных корпораций и между ними. Международный обмен технологиями оказывает двойной эффект на экономику страны: позитивный и негативный. Следует жестко регулировать и контролировать импорт технологий и услуг технического характера с тем, чтобы не допускать попадания в народное хозяйство Украины устаревших, изживших себя «новинок», с использованием которых страна неизбежно будет оставаться в разряде «догоняющих». Это так называемый негативный эффект.

Позитивный же заключается в том, что с помощью передовых импортных технологий и услуг технического характера происходят постепенное перевооружение, модернизация национальной экономики, обновление ее основных отраслей и секторов по последнему слову техники, что впоследствии становится базой для развития и совершенствования народного хозяйства страны, основой для роста высокотехнологичного экспорта, наращивание которого является стратегическим направлением государственной политики Украины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авраменко Е. С. Международный трансферт управленческих технологий и глобализация мировой экономики / Е. С. Авраменко // Известия Уральского государственного университета. – 2008. – № 29. – С. 22–30. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://proceedings.usu.ru/?base=mag/0029\(03_152004\)&xsl=showArticle.xslt&id=a02&doc=../content.jsp](http://proceedings.usu.ru/?base=mag/0029(03_152004)&xsl=showArticle.xslt&id=a02&doc=../content.jsp)
2. Концепція та методологія Національної мережі трансферу технологій [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://nttn.org.ua/?idm=1&lng=1>
3. Річний звіт Державного департаменту інтелектуальної власності за 2012 рік [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.sdip.gov.ua
4. Фомишин Е.С. Международные экономические отношения на рубеже тысячелетий: учебное пособие /– Херсон: Олди-плюс.- 2012.-345с.
5. Макогон Ю. В. Международная экономическая деятельность Украины: учебник для студ. экон. спец. вузов / Ю. В. Макогон [и др.] ; общ.науч. ред. Ю. В. Макогон ; Донецкий национальный ун-т. - Донецк :ДонНУ, 2009. - 570 с.

УДК 331.08.26:330

ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. Э. Савина, О. В. Марценюк

Резюме. В данном исследовании изучен аспект влияния нововведений в сфере управления персоналом на эффективность и успешность деятельности любого предприятия. Установлено, что зависимость является прямой и новшества, при правильном и уместном их использовании имеют положительное влияние на результаты работы предприятий.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективное управление, инновации, организация.

Актуальность. Основой любой организации, ее главным богатством являются люди. Человек стал самым дорогостоящим ресурсом. Многие организации, желая подчеркнуть свой вес и размах, говорят не о размере их производственных мощностей, объеме производства или продаж, финансовом потенциале, а о числе работников в организации. Успешная организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их потенциала.

Развитие персонала, новые подходы в управленческой деятельности – залог успешного функционирования организации. Достижению эффективных результатов способствует внедрение инноваций, которые превращаются в непрерывный процесс, обеспечивающий выгодную позицию предприятия в долгосрочной перспективе.

Целью статьи стало изучение инноваций в работе с персоналом и разработка инновационной стратегии управления персоналом для потенциальных предприятий.

Степень изученности. Методологической и теоретической основой исследования послужили работы зарубежных и отечественных авторов в области управления персоналом (Базарова Т.Ю., Одегова Ю.Г., Мескона М., Веснина В.Р., Уткина Э.А., Музыченко В.В., Оганесяна И.А. и др.). Однако вопросы инноваций в сфере управления персоналом на украинских предприятиях изучены недостаточно, и требуют дополнительного рассмотрения.

Основной раздел. Система управления персоналом является непременной составляющей управления и развития любой организации, она является объективной, так как возникает с возникновением самой организации и не зависимо от чьей-то воли. Являясь, по сути, одной из важнейших подсистем организации, система управления персоналом определяет успех ее развития.

Для эффективного функционирования система управления персоналом должна быть построена на следующих принципах:

- научная обоснованность;
- использование оптимальных методов и технологий, соответствующих принципам, лежащим в ее основе;
- соответствие общей концепции развития организации.

Изменение, усовершенствование системы управления персоналом представляет собой сложный процесс, требующий учета многих переменных. При этом само изменение системы управления персоналом целесообразно рассмотреть с точки зрения инновации.

Инновация определяется как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам[3, с.105].

Ориентированная на спрос система инвестиций в рабочую силу призвана стать важнейшим инструментом приспособления экономики к вызовам глобализации, демографическим изменениям, ускорению научно-технического прогресса.

Решение о внедрении нововведения в значительной степени зависит от свойств самой организации. Те из них, кто чаще и быстрее осваивают новые методы и формы управления, более восприимчивы к нововведениям, обладают большим инновационным потенциалом. Восприимчивость организации к управленческому нововведению представляют как функцию:

$$B = f(L, C, K) \quad (1)$$

где L – личностно-психологические характеристики персонала;

C – характеристики организационной структуры (структурные переменные);

К – характеристики внешнего окружения (контекстуальные переменные) [4, с.3].

Рассматривая систему управления персоналом как инновацию, можно сказать, что она обладает особенностями, присущими всякому нововведению:

- изменения в системе управления персоналом нацелены на решение определенных проблем, в соответствии со стратегией развития организации.

- невозможно заранее определить точный результат, к которому они могут привести.

- изменения системы управления персоналом могут вызвать конфликтные ситуации, связанные с сопротивлением работников, непринятием ими нововведений.

Существуют следующие направления внедрения нововведений, базирующиеся на системе управления персоналом как инновации:

1. Развитие персонала, управление деловой карьерой.

Обучение персонала рассматривается как непрерывный процесс, оказывающий непосредственное влияние на достижение организационных целей

На основании потребностей формируется бюджет обучения сотрудников. Кроме того, необходимо определить критерии оценки эффективности проводимого обучения. Поскольку затраты на обучение организации рассматривают как капиталовложения в производственный потенциал сотрудников, организация ожидает повышения эффективности деятельности каждого работника. Применяют и интегральную оценку обучения, и оценку эффективности каждой программы в отдельности.

Разработка и реализация программ обучения может осуществляться как самой организацией, так и специализированными компаниями.

2. Построение систем традиционной и нетрадиционной мотивации.

Характер и величина вознаграждения, получаемого сотрудником за свой труд, оказывает непосредственное влияние на способность организации привлекать, удерживать и мотивировать требуемый ей персонал. К явным достоинствам традиционной системы компенсации необходимо отнести следующие характеристики: четкость, простота, высокая степень объективности, низкие издержки по управлению и администрированию, учет рынка труда, особенностей самой организации и каждого отдельного сотрудника.

Нетрадиционная компенсация включает в себя оплату за результаты и оплату за знания, что позволяет преодолеть недостатки традиционной системы компенсации. Методы вознаграждения в соответствии с результатами устанавливают прямую зависимость между величиной вознаграждения и эффективностью работы одного сотрудника, подразделения или организации в целом. Использование нетрадиционных методов позволяет добиться повышения производительности труда за счет материальной заинтересованности сотрудника.

3. Формирование корпоративной культуры.

Взаимодействие людей представляет собой механизм передачи культуры в организации. Культура – это совокупность базовых гипотез и ценностей. Для создания и укрепления корпоративной культуры руководству необходимо работать по следующим направлениям: создание системы ценностей, разработка стратегии поведения руководителей, управление персоналом, согласованность.

Слаборазвитая корпоративная культура может не только снизить инновационный дух работников, но и привести к серьезному падению темпов роста прибыли компании. Сильноразвитая корпоративная культура может действовать двойственно: может стать серьезным препятствием на пути всех изменений, которые пытаются проникнуть в компанию, что приведет к превращению организации в достаточно закрытую систему.

4. Разработка модели компетенций для конкретной компании.

Издержками роста компаний могут стать низкая регламентация рабочих процессов, отставание количества работающих в компании сотрудников от ее реальных потребностей, хроническая перегруженность персонала, сбои в работе, резкое ухудшение эмоциональной обстановки и корпоративной дисциплины. Для решения данных проблем могут быть приглашены внешние консультанты, которые разработают модель компетенций, включающую в себя такие пункты, как полифункциональность, управление исполнением, организацию технологических цепей, разрешение конфликтов, развитие подчиненных, ориентацию на качество и оперативность внедрения инноваций.

5. Использование компьютерных технологий в управлении персоналом.

В последнее время все большую популярность получают различные программные продукты, которые дают возможность компаниям вести учет персонала во всех его многочисленных аспектах. Таким образом, облегчаются все виды расчетов (текучести, зарплаты и др.), кроме того, в значительной степени упрощается обмен отчетными данными между управляющим персоналом компаний[2].

Разработка инновационной стратегии управления персоналом позволит компании устранить некоторые недостатки, повысив качество обслуживания, квалификацию персонала, производительность труда и тем самым оборот и прибыль [1, с.16].

Сформулируем направления развития инновационной стратегии в работе с персоналом, которые приведут к повышению конкурентоспособности и увеличения объемов продаж потенциальных предприятий (рис.1).

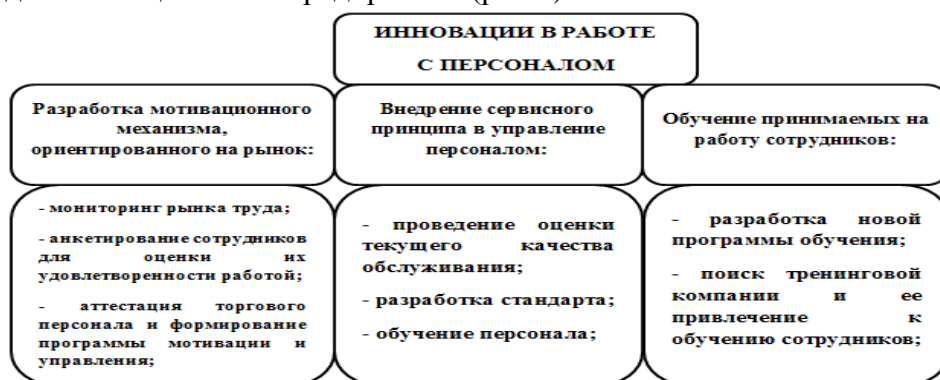


Рис.1. Инновации в работе с персоналом

Таким образом, инновации в системе управления персоналом представляют собой:

- относительно автономную и специфическую подсистему общей системы управления организацией;
- совокупность взаимосвязанных процессов управления человеческой деятельностью;
- исполнительскую деятельность различных субъектов, воздействующих на процесс труда и персонал организации;
- совокупность методов воздействия на поведение человека в процессе трудовой деятельности, а также сам процесс взаимодействия субъекта и объекта управления.

Выводы. Как инновация система управления персоналом обладает чертами и особенностями, присущим любой иной инновации. И, соответственно, осуществляя разработку и внедрение изменений в систему управления персоналом, необходимо оценить их своевременность, возможность и результативность. Среди специфических черт системы управления персоналом как инновации, следует выделять такие, как необходимость построения концепции и модели, выработки стратегии и политики

управления персоналом, а также учета различных факторов, влияющих на управление персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные вопросы управления персоналом: сб. / под ред. В.И. Данилова. — СПб.: Изд-во СЗАГС, 2008. — 211 с.
2. Ларри Боссиди, Рэм Чаран Исполнение. Система достижения целей – Execution: The Discipline of Getting Things Done. — М.: «Альпина Паблишер», 2012. — 328 с.
3. Оценка персонала/ Управление персоналом. – К., –2013. – №11. – 72 с.
4. Функция управленчески нововведений [Электронный ресурс]. – Формат доступа . – <http://personaldept.h12.ru/nomer1/supinn1.html>

УДК 339.9(477)

ПЕРСПЕКТИВИ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З МИТНИМ СОЮЗОМ

О. В. Сельська, В. В. Подунай

Резюме. У даному дослідженні вивчені аспекти співпраці України та країн-учасниць Митного Союзу. Проаналізовані основні статистичні дані зовнішньої торгівлі та ПП з країнами МС. Зазначені проблеми, які виникли через погіршення відносин між Україною та РФ. Дослідженні позитивні та негативні наслідки вступу України до Митного Союзу

Ключові слова: інтеграція, Митний Союз, зовнішньоторговельний оборот, економічні вигоди.

Сучасний етап розвитку України відбувається в умовах потужних процесів інтернаціоналізації. Останні десять років ХХ сторіччя внесли істотні корективи до міжнародних відносин, зокрема до темпів зростання обсягів міжнародної міграції капіталу. Зростаюча залежність успішного розвитку національних економічних систем від оптимальної участі в інтеграційних процесах обумовлює те, що ключовими імперативами та визначальними чинниками майбутнього України стають визначення економічних пріоритетів і життєво важливих національних інтересів. Одним з ключових напрямів наукової думки у розв'язанні цих питань є пошук та аналіз можливостей міжнародної економічної інтеграції України. Схід чи Захід – вічне для України питання. Потенціал України для участі у глобальних ринках як повноцінного партнера досить високий.

Наша держава має дуже вигідне географічне положення, проте ніяк не користується цим. Напротязі 22 років Україна не могла визначитися до яких країн їй краще інтегруватися, проте зараз це питання постало знову. *Актуальність* обраної теми зумовлена перспективою підписання асоціації з Європейським Союзом, через що зараз дуже загострилися відносини з Митним Союзом. РФ не хоче зближення України та ЄС і заявила, що у разі посилення євроінтеграції нашій країні буде ускладнений шлях на традиційні ринки збуту Росії, Білорусії і Казахстану. На нашу думку, сучасний політичний та економічний стан розвитку України змушує звернути особливу увагу на східний вектор економічної інтеграції (Митний Союз).

Метою роботи є дослідження співпраці України з країнами-учасницями Митного Союзу, аналіз позитивних та негативних наслідків від вступу до МС.

Питанням економічної інтеграції України у світове господарство присвятили свої праці такі *вчені*: Ю.Г. Козак., Д.Г. Лук'яненко, Ю.В. Макогон, В.І. Мартиненко, І.І.Новицький, А. С. Філіпенко та інші.

Виклад основного матеріалу

Митний союз не тільки домовленість держав скасувати мита всередині об'єднання. Він передбачає формування єдиного митного тарифу щодо третіх країн і потребує від союзників готовності до глибшого рівня інтеграції. Найбільша перевага,