

УДК 338.121

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ Й СТАНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ

В.М.НИЖНИК

Діалектика економічного розвитку безпосередньо пов'язана з послідовною зміною домінуючих форм реалізації продуктивних сил. Після доіндустріального та індустріального типів розвитку настає гуманітарний, в основі якого постає наукове знання і творчість людини праці.

Такого рівня Україна ще не досягла, через те необхідні дослідження логіки розвитку управління працею. Для поглибленого аналізу проблеми слід виділити такі види управління працею як: ремісничий, технократичний та інноваційний. На початковій стадії робітник сам займався організацією трудового процесу; згодом функцію управління взяв на себе роботодавець, основними завданнями якого було підтримання існуючої організації праці, системи оплати й режиму роботи, здійснення нагляду і контролю за виконавцями.

В умовах індустріального типу розвивається технократичне управління працею, яке спочатку формувалось стихійно і лише на початку двадцятого століття передові методи організації й стимулювання праці послідовно розповсюджувалися не тільки на промислових підприємствах. Логіка розвитку розвинутих країн поставили питання перебудови менеджменту на основі якісно нових інноваційних принципів. Становлення інноваційного управління працею і усунення протиріч тієї організації, яка склалась в умовах панування технократичних форм, є характерною рисою сучасного високорозвинутого виробництва. Нова техніка і технологія потребують інноваційних підходів до управління працею перш за все у передових наукоємких сферах.

На відміну від індустріальних умов росту, коли головний пріоритет господарювання полягає у збільшенні обсягів виробництва, новітні технології будуть переносити акцент на зміну і постійне удосконалення продукції та послуг. Визначені нами основні фактори при досягненні певних умов неодмінно вплинуть на зміни в системі управління працею і спрямують її до інноваційних, прогресивних принципів (рис.1).



Рис.1. Основні фактори і умови становлення інноваційного управління працею

Перехід від традиційного оперативного управління виробництвом до об'єднання систем верстатів, налагодження потоків деталей, матеріалів, інформації пов'язаний з розвитком АС управління, дотримання термінів виконання робіт на основі науково обгрунтованого нормування праці всіх, задіяних у проектуванні і виробництві продукції чи послуг.

Соціальні аспекти технічної модернізації будуть пов'язані в першу чергу зі зміною потреб у живій праці, міжгалузевими переливами трудових ресурсів, розширенням зайнятості у сфері послуг. Якщо ж виробництво буде залежати від сильних ринкових коливань, якщо воно технологічно сегментовано, то менеджмент прямуватиме до стратегії зайнятості за контрактами. В даному випадку працюючі за контрактами отримують достатньо широкі повноваження самостійного регулювання трудового процесу, але підприємці будуть різко посилювати контроль за умовами найму й оплати праці.

Поєднання наукових знань, технічної творчості і виробництва пред'явить нові вимоги як до самих працівників (аккумуляція ідей, кваліфікаційний рівень, компетентність, мобільність), так і до відповідних кадрових рішень у процесі нововведень (комплексність, обгрунтованість, гнучкість). Інтесивне використання інформаційних систем, засобів обробки у прийнятті рішень радикально змінить характер управлінської праці.

Розвиток системи управління поряд з новою технікою і технологією визначається змінами у власне робочій силі. Менеджмент визначає необхідність приведення управління у відповідність з новою якістю робочої сили. Це означає, що у найближчі роки в Україні менеджмент зіткнеться зі структурними перебудовами на ринку праці, скороченням екстенсивних джерел робочої сили, демографічними та мотиваційними змінами.

Таким чином, зміни в системі управління працею в Україні будуть викликані:

- розвитком горизонтальних комунікацій і взаємодій у процесі нововведень;
- безперервним підвищенням кваліфікації персоналу;
- створенням комплексних систем управління якістю послуг та продукції;
- переглядом організації праці з акцентами на інтегровані трудові функції;
- змінами структур, форм та переглядом принципів зайнятості;
- орієнтацією системи стимулювання на новаторство та рівень свободи дій;
- змінами стилю керівництва в системі управлінських важелів;
- комплексним підходом до системи освіти кадрів, внутрішнім навчанням персоналу;
- перерозподілом функцій управління у фірмах;
- створенням механізмів керування у науково-виробничім циклі;
- аккумуляванням передового зарубіжного досвіду;
- створенням нових форм співпраці робітників, профспілок і адміністрацій;
- посиленням взаємодії кадрових служб з державними органами зайнятості.

Ускладнення ринку праці та його подальша диференціація, необхідність регулювання всього циклу руху продукту і розвиток інноваційних груп персоналу приведуть до того, що в цю сферу керівники перенесуть принципи стратегічного, тотального менеджменту. Говорячи про зовнішні обставини становлення інноваційного управління працею в Україні, слід виділити інтернаціоналізацію бізнесу та формування нового міжнародного управлінського стилю поєднання національних досягнень з передовими зарубіжними методами.

Інноваційне управління за своїм змістом буде орієнтоване на: кваліфіковану працю, робочу силу високої якості, органічні зв'язки і взаємодії працівників у життєвому циклі виробів, досягнення цілей стратегічного управління за відхиленнями фактично отриманих результатів від прогнозуючих.