**КУРСОВА РОБОТА**

**на тему**:

**«Управлінські інновації – основа сучасного бізнесу»**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………….……….…3**

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ……………………………………..………………….……..5**

1.1. Сутність інноваційних аспектів в управлінні організації……...............5

1.2. Складові інноваційної системи управління персоналом підприємства………………………………………………………………...……….8

1.3. Вітчизняний та зарубіжний досвід управління людськими ресурсами……………………...……………………………………………………11

**РОЗДІЛ ІІ. ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЧСК УКРАЇНА»....................................................................................................15**

2.1.Соціально-економічна характеристика дослідження підприємства....15

2.2.Аналіз інноваційної системи управління ...............................................17

2.3.Оцінка якісного складу персоналу досліджуваного підприємства……………………………………………………………………….19

**РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІНОСТІ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЧСК УКРАЇНА»…….……....24**

**ВИСНОВКИ……………………………………………………...…………28**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ………………………...…30**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** При загальному зростанні інтересу до інноваційної проблематики інновації управлінської сфери представлені в літературі значно меншим числом публікацій, ніж інновації технологічні, продуктові або ринкові. Частково причиною цього є дослідження нововведень у сфері управління в дещо інших термінах в рамках концепцій стратегічного менеджменту, управління змінами, організаційного навчання та ін. Видається, однак, важливим розгляд цих проблем саме в термінах «інновацій». Відомо, що поняття «організації» багатозначний і використовується в різних сенсах: для позначення соціальної системи, для позначення процесу упорядкування елементів деякої системи і, нарешті, - для позначення заходи, ступені впорядкованості чого-небудь.

**Об’єкт:** формування і використання інновацій в процесі управління на підприємстві.

**Предметом дослідження** є інноваційний розвиток в управлінні підприємств.

**Мета:** теоретичне та прикладне дослідження суті та особливостей інноваційного управління людськими ресурсами як однієї з умов ефективності розвитку підприємства.

Р**ОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ**

**ПІДПРИЄМСТВОМ**

**1.1.Сутність інноваційних аспектів в управлінні організації**

Є чимало досліджень, пов’язаних із визначенням поняття «управлінська інновація», їхньою класифікацією, причинами виникнення, особливостями, корисним ефектом для організації. Цим пояснюють різноманітні підходи до питань їхньої сутності та значення для розвитку підприємства. Однак практична сторона процесів їхньої реалізації залишається поза увагою, а управлінські інновації лише починають упроваджуватись на українських підприємствах.

Ефективність управлінських інновацій виявляється у зростанні прибутку підприємства, збільшення частки ринку та конкурентоспроможності, удосконалення процесу формування стратегії, підвищення результативності бізнес-процесів, зниження витрат, поліпшення якості продукції, зростання рівня задоволення споживачів та персоналу. Зміна умов зовнішнього середовища призводить до уточнень чи коригувань цілей та завдань підприємства, що, у свою чергу, є підставою для управлінських інновацій.

Організація управлінських інновацій передбачає вирішення проблеми методичного забезпечення інноваційного процесу. В процесі розробки і реалізації нововведень застосовуються різні методи і засоби. Крім методів підготовки проекту змін та впровадження, необхідно приділяти належну увагу організації роботи з управління процесом впровадження нововведень. Ця робота повинна будуватися із застосуванням наукових методів, які довели свою ефективність в подібних ситуаціях.

**1.2. Складові інноваційної системи управління персоналом підприємства**

Система управління персоналу забезпечує ефективну роботу в галузі кадрів та усуває недоліки, які виникають у процесі роботи. Фактори, що впливають на формування системи, представлено на рисунку. Як можна побачити, що процес формування кадрової системи підприємства повинен враховувати як зовнішні, так і внутрішні чинники. Зовнішні фактори включають: ринок праці, вимоги трудового законодавства та кон’юнктуру. До внутрішніх відносять : цілі підприємства, корпоративне управління, персонал, організаційну культуру), специфіку управління персоналом та перспективи розвитку. Система управління людськими ресурсами призначена для забезпечення персоналу, організації ефективного використання, професійного та соціального розвитку.

Визначено, що опір працівників щодо впровадження управлінських інновацій зазвичай більший, ніж щодо технологічних чи виробничих. Однією з причин опору є необізнаність працівників з наслідками впровадження інновацій. Саме тому після втілення ідеї необхідно здійснювати оцінювання отриманих результатів та ознайомлювати з ними персонал підприємства.

**1.3. Вітчизняний та зарубіжний досвід управління людськими ресурсами**

Система управління трудовою діяльністю кожної країни світу формується під впливом національної системи цінностей, переконань, її культурної спадщини. Кожне наступне покоління, переймаючи досвід попереднього, поетапно “транслює” поведінкові стереотипи, способи та моделі управління персоналом, закладене культурою, традиціями, менталітетом своєї національної спільноти. Необхідність вивчення ґенези теорії управління трудовою діяльністю пояснюється наступними причинами.

1. Вивчення будь-якої сфери управління вітчизняним підприємством повинно розпочинатись з історичного огляду становлення та розвитку цілісної системи управління підприємством загалом. Як відомо, “історія повторюється”. Звичайно, не відбувається точного копіювання усіх закономірностей, подій, тенденцій перебігу певного явища. Однак, необхідно наперед врахувати помилки та недоліки управління підприємством на основі існуючої, сформованої як вітчизняної, так і зарубіжної практики.

2. За час існування менеджменту економічно розвинені країни нагромадили вагомі знання в сфері управління трудовою діяльністю працівників на підприємстві. Лише з урахуванням специфічних особливостей світових моделей менеджменту можна узагальнити та удосконалити методи управління підприємством та персоналом цього підприємства, зокрема.

**РОЗДІЛ ІІ. ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЧСК УКРАЇНА»**

**2.1.Соціально-економічна характеристика дослідження підприємства**

ТОВ " ЧСК Україна" – виробник мебельної продукції для концерну "Мебель Форст". Засновником ТОВ "ЧСК Україна" є італійська компанія "Соренто" – провідний світовий виробник мебельної продукції. ТОВ "ЧСК Україна" вдалося вирости з пілотного виробництва невеликих модулів до заводу-виробника мебельної мереж. А завдяки вдалій кадровій політиці підприємство стало одним з найбільших роботодавців Харкова. Компанія експортує товари в наступні країни: Німеччина, Польща, Словакія. Компанія імпортує товари з наступних країн: Бельгія. Цілі та предмет діяльності товариства, відповідно до статуту, включають:

**2.2.Аналіз інноваційної системи управління**

Система управління інноваціями на підприємстві повинна містити в собі комплекс потрібних фінансово-економічних та господарських функцій, дій та процесу управління для підтримання необхідної структури інноваційних проектів фірми.

Аналізуючи цей підхід до формування системи управління, котрий забезпечує успішну інноваційну діяльність на підприємстві, беручи до уваги певний ряд факторів, що мають вплив на ефективність інноваційних реалізацій, маємо можливість виокремити завдання, рішення яких вважається необхідною умовою для саме формування головної мети цієї системи.

На меті системи управління інноваціями на підприємстві повинно бути побудова такої низки інноваційних проектів, при якій підприємство отримає максимальний економічний ефект від розробки та їх впровадження.

**2.3.Оцінка якісного складу персоналу досліджуваного підприємства**

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес у системі ефективного управління, який спрямований на пошук та оцінку відповідних знань, умінь, навичок та інших якісних характеристик персоналу підприємства вимогам посади або робочого місця. Оцінка персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними вимогами, еталонами. Оцінка персоналу – це процедура, що здійснюється для виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності. Працівник повинен відповідати вимогам, які висуваються до нього посадовими обов’язками, змістом і характером праці та культурою підприємства у цілому. Оцінці підлягають не лише потенціальні можливості працівників, їх професійний рівень, компетентність, а й уміння реалізувати ці можливості у процесі виконання доручених обов’язків [22]. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління й як система атестації персоналу, що застосовується на підприємстві в тій чи іншій модифікації. Водночас це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації [23]. Система оцінки персоналу повинна базуватися на принципах дієвості, тобто забезпечувати високий рівень мотивації працівників; на принципах практичності, тобто досягнення максимальної зручності для тих, хто проводить оцінку, та для тих, хто підлягає оцінці, та на принципах зрозумілості та доступності.

**РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІНОСТІ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЧСК УКРАЇНА»**

Слід зазначити, що у вітчизняній економічній теорії та практиці відбулося усвідомлення необхідності інноваційного напрямку розвитку, який забезпечить стале зростання економіки. Однак інноваційна активність вітчизняних підприємств і досі залишається досить низькою. За результатами 2016 року інноваційно-активними в Україні є 18,9 % підприємств від їх загальної кількості (16,6 % промислових підприємств), що є найвищим значенням даного показника починаючи з 2000 року. На противагу, у США, Японії, Німеччині та Франції частка інноваційних підприємств становить 70–80% від їх загальної кількості [27]. Така невтішна статистика головним чином пов’язана із відсутністю у вітчизняних підприємств необхідних ресурсів, браком вільних обігових коштів на розробку та впровадження нововведень, незацікавленість власників щось змінювати на підприємстві, недостатньо ефективною політикою держави тощо.

Головною помилкою існуючої системи мотивації ТОВ “ЧСК – Україна” є впевненість менеджерів, що на підприємстві немає проблем в управлінні персоналом.

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи слід зазначити, що ефективне управління підприємством є однією з найактуальніших завдань вітчизняних підприємств сьогодні. У процесі формування цього процесу багато задіяло факторів, найважливішим з яких є ефективне управління персоналом. У той же час слід враховувати такі наявні якості персоналу як: компетентність, знання, навички, мотивація, дисципліна, вміння мислити, можливість вирішувати різні питання з позитивним ставленням до інновацій від володіння такими навичками, залежить успіх успіху діяльності підприємства .

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

**1.** Прокопишин Л.П. Управлінські інновації та особливості їх використання на машинобудівних підприємствах в сучасних умовах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* 2008. №628. С. 628–633.

2. Krausert, A. HRM systems for knowledge workers: differences among top managers, middle managers, and professional employees. Human Resource Management, january— february 2014. Vol. 53. № 1. Рp. 67-87.

3. Global Talent 2021. How the new geography of talent will transform human resource strategies. Oxford Economics. Report, 2012. URL: [https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/globa l-talent-2021.pdf](https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/globa%20l-talent-2021.pdf) (дата звернення: 22.11.2020).

4. Ліпенцев А.В. Управління людськими ресурсами на засадах компентенційного підходу в контексті формування культури управління державними установами. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/3/01.pdf> 9(дата звернення 22.11.2020).

5. Менеджмент качества: разрушая стереотипы. URL: [www.management.com.ua](http://www.management.com.ua) (дата звернення 22.11.2020).

6. Ігнатьєва І.А. Стратегічний менеджмент: Підручник. К.: Каравелла, 2008. 480 с.

7.Ковшун Н.Е. Аналіз та планування проектів: Навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2008. 344 с.

8. Практическая психология. Стратегия Кайзен. Стереотипы. URL: [www.sunhome.ru](http://www.sunhome.ru). (дата звернення : 22.11.2020).

9. Солов'ян І.О. Управлінські інновації на підприємствах в умовах сьогодення. URL: [www.rusnauka.com](http://www.rusnauka.com) (дата звернення : 22.11.2020).

10. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. К.: КНЕУ, 2014. 194.

11. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. К.: Кондор, 2006. 664 с.

12. Laurent A. The Cultural diversity of western conception of management. *International Studies of Management and Organization.* 1983. Vol. 13. № 1-2. P. 75-96.

13. Hofstede G. Culture and organizations: software of the mind / G. Hofstede. London; New York, Mc Graw-Hill, 1991. 219 p.

14. Палєха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. К.: Вид-во Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2000. 211 с.

15. Дмитренко Г.А. Формирование новой управленческой культуры в Украине: антропосоциальный подход. *Корпоративна культура організацій ХХІ століття: 36 наук. праць.* Краматорськ: ДДМА, 2003. С. 13-19.

16. Грейсон Д.К. Американский менеджмент на пороге ХХІ века. М.: Экономика, 1991. 176 с.

17. Якокка Л. Карьера менеджера. Минск: Поппури, 2011. 544 с.

18. Мельник О.Г. Система мотивування працівників інноваційно-креативного профілю на українських підприємствах. *Збірник наукових праць «Вісник Національного університету «Львівська політехніка»».* «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2013. № 767. С. 52-55.

19. Коучинг. URL: http://uk.wikipedia.org/ wiki/Коучинг (дата звернення: 22.11.2020).

20. Чобіток В.І. Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. Вип. 50. С. 313-318.

21. Довгань О.В. інноваційне управління персоналом. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=4227](http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=4227(дата) (дата звернення: 22.11.2020).

22. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом. Запоріжжя, 2008. 234 с.

23. Опанасюк Ю.А. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету*. Серія «Економіка», 2012. № 1. С. 134-140.

24. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. 471 с.

25. Цаль І.І. Менеджмент персоналу. Вінниця: ВФЕУ, 2010. 322 с.

26. Гурченков О.П. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. *Економіка: реалії часу.* 2013. № 2. С. 60-72.

27. Лесько О.Й. Управління ризиками інноваційно-інвестиційної діяльності як основа стійкого економічного розвитку вітчизняних підприємницьких структур за умов глобалізації. *Соціально-економічні аспекти розвитку підприємництва в Україні* : колективна монографія. Умань: Видавець «Сочінський В.В.», 2018. С. 216–223.