

Скоробогатова Наталя
к.е.н., доцент, кафедра міжнародної економіки,
nskorobogatova@ukr.net

Глушук Валерія
Студентка кафедри ЕТРП, КПІ імені Ігоря Сікорського
gvmars@gmail.com

НЕОБХІДНІ ІННОВАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У VUCA-ЕКОНОМІЦІ

Ключові слова: економічний розвиток, інновації, кадрова політика, VUCA-економіка, бізнес

Анотація: У роботі авторами визначено особливості розвитку VUCA-економіки та обґрунтовано необхідність застосування інновацій для подальшого розвитку підприємств. На основі огляду літературних джерел та аналітичної інформації доведено необхідність застосування інноваційних підходів до організації бізнес процесів підприємств та пошуку відповідних фахівців, кадрового забезпечення підприємств з врахуванням вимог VUCA-економіки. Аналіз прикладу компанії Adobe довів дану тезу та визначив перспективи удосконалення питань формування кадрової політики підприємств.

Skorobogatova Natalia
Ph.D., Associate Professor, Department of International Economics
Igor Sikorsky KPI
nskorobogatova@ukr.net

Hlushchuk Valeriia
Student, Igor Sikorsky KPI
gvmars@gmail.com

NECESSARY INNOVATIONS FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT IN VUCA-ECONOMY

Key words: economic development, innovation, personnel policy, VUCA-economics, business

Abstract: The peculiarities of the VUCA-economy development and the need to apply innovations for the further development of enterprises were identified by the authors. Based on a review of literary sources and analytical information, the need for innovative approaches to organizing business processes of enterprises and the search for appropriate specialists, staffing of enterprises, considering the requirements of the VUCA-economy, has been proved. Analysis of the example of Adobe proved this thesis and identified the prospects for improving the issues of forming the personnel policy of enterprises.

Як зазначають науковці, нестабільність – це, по суті, природа та динаміка змін. В умовах такого розвитку економіки технологічні, соціальні чи економічні інноваційні цикли стають все коротшими. Те, що раніше займало роки, наприклад, заміна радіо на телебачення, тепер може відбутися всього за кілька місяців. Метою багатьох підприємців сьогодні є цілеспрямовані інновації, оскільки особливо в наші часи, ринок за рік може виглядати зовсім інакше, ніж сьогодні. Навіть якщо це спочатку звучить загрозливо, ця зміна також має можливості. Завдяки певній гнучкості та креативності компанії сьогодні можуть революціонізувати всю свою бізнес-модель. Особливістю сучасного розвитку економіки є те, що раніше критично сприймалося суспільством, зараз є нормальним явищем і дає компаніям абсолютну свободу випробовувати нові речі, а також (хоча і в невеликих масштабах) зазнавати невдач [1]. У епоху цифрових технологій особливості організації виробництва та товару, що виробляється підприємством, визначаються на основі обробки великих даних із застосуванням мережевих технологій [4]. У свою чергу, це призводить до переходу організації виробничих та інших бізнес процесів на абсолютно новий рівень. Відкритість до складних бізнес-моделей та моделей мислення першою чергою має бути побудована та розвинена у свідомості керівництва та керівників відділів. Компанії повинні сприймати цей новий, більш складний світ як можливість та адаптуватися до його вимог. Слід зазначити, що особливе значення у VUCA-економіці має застосування інформаційних технологій, які є особливістю Четвертої промислової революції. Глибокий сенс кожного елемента VUCA служить на користь зростання його стратегічного значення передбачення і розуміння, що однаково важливо для поведінки як груп, так й окремих осіб в організаціях. Результативність сучасних інноваційних HR-технологій, застосовуваних в управлінні підприємством характеризує ряд загально-прийнятих показників-індикаторів, до яких, перш за все, прийнято відносити рівень інноваційної активності підприємства та інші критерії інноваційного розвитку підприємств [2].

Застосування нових технологій вимагає і забезпеченості підприємств кадрами з відповідним рівнем знань і вмінь, обов'язковим є наявність креативного мислення, широко розвинені hard skills у поєднанні з soft skills. Як підтверджує аналіз аналітичних даних та робіт інших науковців, в організаціях, які краще за інших уміють виживати і розвиватися в умовах невизначеності, підрозділи з пошуку персоналу найбільш рухливі, інноваційні та технічно підковані. Сучасні менеджери по кадрах – це швидкі та ефективні менеджери проєктів, продавці і переговорники, технарі і математики. Прикладом такого інноваційного підходу до організації бізнесу та пошуку персоналу стала компанія Adobe, яка щорічно в лютому стикалася зі зростанням числа співробітників, що звільняються за власним бажанням. Причина – в цей місяць корпорація проводила щорічне оцінювання ефективності роботи персоналу. В компанії Adobe використовувався метод групового ранжирування для визначення

продуктивності підлеглих. Крім того, ефективність співробітників оцінювали не їх безпосередні керівники, а загальний HR-відділ корпорації. В результаті компанія Adobe прийняла управлінське інноваційне рішення щодо системи роботи з персоналом під назвою Check-in. Управління ефективністю підлеглих стало безперервним та інтерактивним, яке включає постановку квартальних цілей, регулярні оцінки роботи і стимулювання кар'єрного росту. Тренінги з впровадження Check-in охопили 90% працівників Adobe. Корпорація зупинила плинність кадрів, кількість звільнених різко скоротилася [3].

Таким чином, у VUCA-економіці ключові цільові показники швидко оновлюються, вони можуть втратити свою актуальність за квартал або навіть місяць. Це вимагає оперативного оновлення інформації, не очікуючи закінчення звітного періоду та складання форм фінансової звітності. Оперативний аналіз даних управлінського обліку дозволяє виявити поточні проблеми та своєчасно прийняти рішення, приймаючи до уваги думку відповідних співробітників. Аналітики також пропонують для вирішення даної проблеми перейти на більш короткі цикли постановки і оцінки цілей: квартал, місяць або навіть тиждень. Тоді співробітники стануть менше переживати про те, що «знову все змінилося», і зможуть зосередитися на вирішенні актуальних завдань [3]. Таким чином, вважаємо, що застосування інноваційних технологій в організації бізнес процесів та пошуку персоналу дозволить забезпечити стійкий розвиток підприємств у мінливих умовах VUCA-економіки.

Список використаних джерел:

1. Norinder J. What makes digital transformation particularly relevant in a VUCA world? URL: <https://ingenuity.siemens.com/2020/10/what-makes-digital-transformation-particularly-relevant-in-a-vuca-world/>
2. Pinker A. Designing digitalization: The opportunities of the VUCA world. URL: <https://medialist.info/en/2018/10/04/designing-digitalization-the-opportunities-of-the-vuca-world/>
3. Сазонова С.С. Особливості стратегічного планування кадрового управління в умовах VUCA. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Бізнес, цифрові інновації та підприємництво». 25 січня 2020р., Львів. ЛЕФ. С. 78-81. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/29124/1/lef.lviv.ua_25.01.pdf.
4. Скоробогатова Н. Є., Ремінський М. М. Формування зовнішньоторговельної стратегії вітчизняних експортно-орієнтованих підприємств під впливом пандемії COVID-19. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2021. № 18. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/231180>