

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна діяльність підприємства прямо пов'язана із грамотним управлінням персоналом. Незважаючи на велику кількість методів управління, на сьогодні безліч компаній зіштовхнулися з тим, що більшість із них не завжди отримують бажаний результат від своєї діяльності та не приносять користь суспільству. Тому сучасні методи підвищення ефективності діяльності підприємства вимагають від служби персоналу в першу чергу формування працездатної і ефективно функціонуючої команди. Досягнення цієї мети неможливе без запровадження інноваційних підходів до процесів управління персоналом.

В наш час, саме інноваційна діяльність підприємства є неймовірно важлива для нашої країни. Для того, аби мати можливість конкурувати, компанія повинна мати високий рівень автоматизації продукту, добре скоординовану організаційну систему. Всі ці фактори дають можливість для досягнення успіху. Інноваційний процес являє собою процес, який поєднує в собі науку, техніку, економіку, підприємництво і управління, з метою гарантування нових результатів досягнення, щоб мати комерційний успіх. Інноваційна діяльність включає в себе цілий ряд заходів, від ідей і технологій розробки до кінцевого виробництва продуктів, обмін і споживання. [1] Ми можемо побачити ці інновації в зростанні продуктивності праці, структурному економічному оновленні, маркетинговому розширенні за рахунок високої якості продукції.

Інноваційні підходи до управління персоналом на відміну від традиційних варто розглядати за всіма видами систем, зокрема в системі підбору персоналу. При традиційному підході обсяг роботи з набору визначається в більшості різницею між наявним рівнем забезпечення робочою силою та прогнозованою потребою в ній. В інноваційній діяльності, якій властиві невизначеність та великі ризики, складно прогнозувати майбутні потреби: необхідно оцінити відповідність можливостей працівників з погляду їх адаптації до різних випадкових соціальних процесів та рівня їх кваліфікації. Інноваційний тип сучасного виробництва по-новому формулює проблему професійної успішності, а у зв'язку із цим формує особливу систему відбору, перенавчання та соціальної адаптації працівника [2]. Так, керівництво кожного підприємства розуміє, що успіх в значній мірі залежить від кваліфікації співробітників. Внутрішньо фірмове навчання не завжди дозволяє

розв'язати проблему, особливо якщо фахівці потрібні «тут і зараз». Вийти з цієї ситуації можна за допомогою такої технології підбору персоналу, як хедхантинг, який передбачає цілеспрямований пошук і залучення найцінніших та досить перспективних кадрів. Хедхантинг – мало поширений і разом і з тим дуже перспективний спосіб підбору особливо цінних, «одиничних» фахівців. На сьогодні це, мабуть, ця технологія є найефективніша, яка сформувалася у відповідь на потребу в ексклюзивних кандидатах на позиції топ-менеджерів і ключових фахівців.

Загалом, в сучасності зовнішнього підбору кандидатів використовують такі технології: скринінг, рекрутинг і хедхантинг. Скринінг – це «поверхневий підбір», який здійснюється за такими ознаками: освіта, вік, рід, досвід роботи. Низькі вакансії звичайно закриваються завдяки скринінгу. Рекрутинг являє собою «поглиблений підбір», який враховує особистісні характеристики і ділові якості претендента. Здійснюється рекрутинговими агентствами для підбору фахівців середньої ланки. [3]

Інноваційні структури вимагають від працівника особливого мислення, ефективного методу сприйняття, потреби у творчості, своєрідної форми самореалізації та інтеграції до соціальної системи. Вони спрямовані виключно на висококваліфіковану робочу силу, ключовою та головною ланкою якої є особистість новатора-вченого або новатора-менеджера. При відборі найважливішими якостями конкурсантів є організаторські здібності, що полягають в ініціативності, цілеспрямованість, захопленість у досягненні цілей. У випадку, коли лідерство сполучається з високим рівнем відповідальності, привітністю та дружністю, а точність та оперативність разом із своєчасністю прийнятих рішень – такий кандидат заслуговує на найбільшу оцінку.

Разом з цим, при формуванні колективу може пригодиться методика LAB-profile, яка дає можливість будувати мета-програмні профілі працівників та кандидатів на вакантні посади. Особливістю цього методу є концентрація на психологічні інструменти управління персоналом і дає можливість побудувати мета-програмний портрет особистості, за допомогою якого визначаються найважливіші характерні риси стилю мислення співробітника, що дає можливість прогнозувати, як успішно він впорається з тим чи іншим видом діяльності, якими ресурсами він володіє.

Також ще один важливий підхід до управління персоналом - Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей»). Він являє собою інноваційну систему якісного менеджменту, переміщення стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний зразковий рівень якості управління людьми, формула

взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою ефективнішого досягнення цілей і завдань підприємства. У зарубіжній науковій літературі дедалі більше з'являється досліджень процесів залученості персоналу, формування підходу управління персоналом на основі високої залученості (high involvement approach to HRM або HIHRM). HIHRM системи прагнуть «завоювати серця і уми» співробітників, а не просто, спонукати їх до дотримання правил роботи, встановлених керівниками. Вони прагнуть управляти виробничою поведінкою співробітників шляхом їх залучення, ідентифікації з організацією та неформальним або груповим управлінням [2].

На основі проведеного дослідження можна сказати, що без умовно кожне підприємство повинне мати систему управління персоналом, яка забезпечить їм ефективність їх діяльності та успіх. Класичні методи управління є застарілими, які вже не приносять бажаного результату. А ось нестандартні, тобто інноваційні методи управління персоналом підприємства забезпечать йому великий успіх, але реалізація всіх можливостей залежить уже від конкретних працівників, їхніх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності розв'язувати будь-які проблеми.

Бібліографія

1. Біленко О.К. Інноваційна діяльність при управління підприємством. – Збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 2016. – Електронний режим доступу: http://fmm.kpi.ua/_userfiles/

2. Довгаль О.В. Інноваційне управління персоналом. – Ефективна економіка № 5, 2015. – Електронний режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1>HYPERLINK "http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4227"&HYPERLINK "http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4227"z=4227

3. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. – Вісник соціально-економічних досліджень №34, 2008. – С. 140-147. – Електронний режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2118/1/>

Ніна КОРНІЄНКО

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ЯК СКЛADOVA УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Трудова адаптація є однією з важливих проблем роботи з персоналом на підприємстві. За визначенням А. Кібанова, «...трудова адаптація персоналу – це взаємне пристосування працівника в