

- Рівень трудової дисципліни.
- Надійність роботи персоналу.
- Рівномірність завантаження персоналу.
- Коефіцієнт трудової участі (КТУ) або внеску (КТВ).
- Соціально-психологічний клімат колективу, тощо.

Отже, оцінка ефективності та продуктивності працівників однаково необхідна і відносно управління персоналом, і відносно до інших сфер діяльності організації. Оцінки повинні розглядати як внутрішній, так і зовнішній бік діяльності відділу персоналу.

Використані джерела

1. Бакуліна Н. М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу. Формування ринкової економіки: Соціально-трудові відносини: теорія та практика збірник наукових праць.– спец. Випуск, 2010, с.37-44
2. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2011. – № 3. – С. 111-117.
3. . Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль / 2-ге вид., випр., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
4. . Yakubiv V. Efficiency of Intermediary Activity of Agricultural Enterprises: Methods and Assessment Indicators / V. Yakubiv, N. Hurmak // Bulgarian Journal of Agricultural Science. – 2017. – 23 (5). – Pp. 712-716. – Retrieved from ... 04-Humark%20Romaniuk%20(2).pdf.

Макух Аліна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ

В більшості підприємств України існує дуже багато проблем щодо формування стратегії розвитку персоналу. Ще не склався контингент “кадровиків”, що працюють на сучасному інноваційному рівні. Часто кадрові служби очолюють спеціалісти без спеціальної освіти. Деякі керівники підприємств живуть за старими поняттями і законами, персонал часто не знає про перспективи розвитку підприємства, направленості його діяльності в соціальній та стратегічній сферах і таким чином запобігають введенню інноваційних методів керівництва. Суттєвим стримуючим фактором розвитку персоналу є відсутність коштів на розвиток персоналу, навіть за умови, що керівництво підприємства розуміє необхідність розвитку персоналу. З урахуванням інноваційних підходів до формування стратегії розвитку персоналу у світовому бізнесі актуальність реформування систем управління

персоналом на вітчизняних підприємствах більш ніж очевидна. Стратегія інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації залежить від наявних кадрових ресурсів та резервів, а також від стану інвестиційної активності працівників. Вона конкретизується в планах формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Стратегія інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації включає такі складові: стратегію використання персоналу; розвиток персоналу, його навчання і перепідготовку; єдині принципи і техніку кадрового регулювання, особливо відбору й вивільнення персоналу; прогноз попиту на персонал, його якість, кількість, кваліфікацію, спеціальність, структуру; прогноз пропозицій персоналу, його маркетинг, можливість лізингу; оцінку очікувань від інвестицій у процесі інноваційного розвитку кадрового потенціалу; вибір методики вдосконалення мотиваційної складової для кадрів з погляду забезпечення умов зворотності інвестицій в інноваційний розвиток кадрового потенціалу [4].

Питання розробки адекватних потребам методів управління підприємством постійно досліджуються як зарубіжними, так і українськими вченими. Серед основних напрямів, які розвивали зарубіжні вчені, слід назвати застосування системного та стратегічного підходів. Все частіше вчені розглядають персонал як людський капітал.

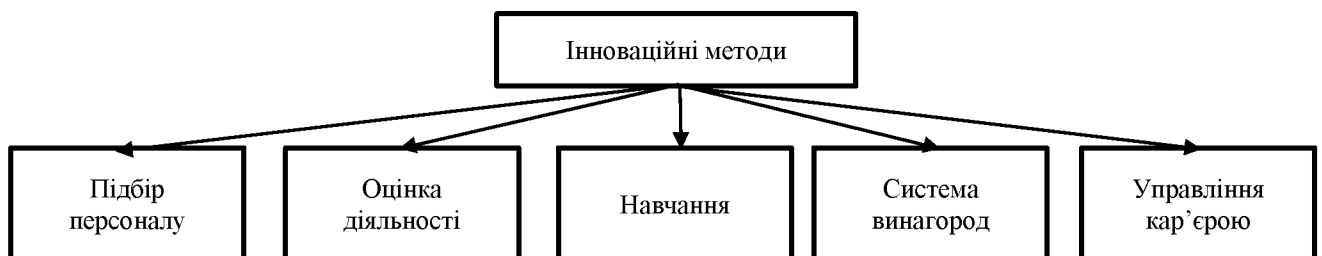


Рис.1 Основі сфери застосування інноваційних методів в управлінні персоналом підприємства

Зарубіжні підприємства здебільшого орієнтуються на використання інноваційних підходів, оскільки потенціал традиційних підходів вичерпано. Деякі великі компанії України, такі як, наприклад, Нова Пошта, керуючись прикладом успішних корпорацій та зрозумівши секретуспіху, виходять на новий рівень результативності діяльності завдяки успішному управлінню персоналом.(табл.1) Тільки розуміння необхідності фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Мотивовані, енергійні та оснащені новим корисним багажем знань працівники приносять, як правило,

фінансову вигоду та процвітання підприємству [3].

Таблиця 1

Інноваційні методи управління персоналом в провідних компаніях світу

Підприємство	Основний акцент	Характеристика
“Microsoft” (США)	Оцінка діяльності	В корпорації створено 4 додатки для працівників. Це допомагає систематизації роботи. Працівники самостійно заповнюють профіль, вибирають тренінги, навчальні програми, дату відпустки тощо. Менеджери можуть використовувати заявку на підбір персоналу, щоб опубліковувати вакансії, переглядати заявки та відстежувати витрати, понесені компанією для заповнення позиції [2].
«Нова Пошта» (Україна)	Управління кар’єрою	Розвиток та кваліфікаційний ріст персоналу. Компанія сприяє впровадженню та розвитку «ноу-хау».
“Apple” (США)	Підбір персоналу	Унікальна система підбору персоналу, що включає в себе ретельний відбір з трьох-чотирьох раундів, оцінку виступу, положення тіла, жестів, та в минулому інтерв’ю зі Стівом Джобсом [1].

Таким чином, персонал і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики розглядається як рушійна сила вирішення проблем, пов’язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства.

Використані джерела

1. Apple, 2016a. Recruitment and selection [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://applecorporate.weebly.com/recruitment-and-selection.html>.
2. Microsoft Corporation (2008) Human Resources Management Self Service Suite. Canadian Release [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mbs.microsoft.com/downloads/public/VP10Docs/HRMCanadianRelease.pdf>.
3. Кулик Я.О., Чен Н.О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. /Я.О. Кулик, Н.О. Чен// Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки. – 2015. – 12. – С. 70-75. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2015_12_14.
4. Пушкар З.М. Кадровий менеджмент [Електронний ресурс]: навч. посіб. /З. М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. – Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017. – 210 с.