

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

INNOVATIVE PERSONAL MANAGEMENT AS A FACTOR OF INCREASING EFFICIENCY OF THE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

У статті вказується, що внаслідок ефективної системи управління персоналу в загальному залежить рівень ефективності діяльності підприємства в цілому. Особлива увага приділяється інноваційним інструментам для створення ефективної системи управління персоналом.

Стверджено, що інноваційна система управління персоналу повинна бути заснована на використанні інновацій, використовуючи успішний досвід іноземних країн. Обґрунтовано, що інновації в системі інноваційного управління персоналом можуть бути реалізовані у двох формах: поступове вдосконалення певних аспектів (поточного) персоналу та створення радикального стрибка у поліпшенні всієї системи працівників. (прорив). Проведений аналіз системи управління персоналом з позиції можливості введення інновацій в даний управлінський процес, дає можливість виділити роль та значення інновацій у процесі менеджменту персоналу - слід забезпечувати підприємство правниками, які здатні розробляти новаторські інноваційні ідеї у всіх напрямках діяльності підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, персонал, ефективна діяльність, інновації, управління, підприємство.

The article states that due to the effective system of personnel management in general, the level of efficiency of activity of business as a whole depends. Particular attention is paid to innovative tools for creating an effective HR system.

It is argued that the innovative personnel management system should be based on the use of innovations, using successful experience of foreign countries. It is substantiated that innovations in the system of innovative management by the personnel can be realized in two forms: gradual improvement of certain aspects of (current) personnel and creation of a radical jump in improvement of the whole system of employees. (breakthrough). An analysis of the personnel management system from the point of view of the possibility of introducing innovations in this management process makes it possible to highlight the role and significance of innovations in the process of personnel management - it is necessary to provide the entrepreneurs who are capable of developing innovative ideas in all areas of the enterprise.

Keywords: personnel management, personnel, effective activity, innovation, management, enterprise.

Вступ. Для успішної діяльності підприємства, незалежно від їх форм власності та сфери діяльності, для того, щоб здійснювати ефективну діяльність звертаються до інноваційних методів, пов'язаних з формуванням

потенціалу робочої сили, та підвищення рівня освіти та кваліфікації персоналу та встановлення їх потенційної спроможності стосовно можливості прийняття незалежних рішень.

Ця тема є актуальною, оскільки перехід до управління інноваціями у формуванні потенціалу робочої сили є глобальною тенденцією у вдосконаленні управлінських процесів в умовах глибокої інтеграції світового ринку, високотехнологічних галузей, збільшення конкуренції.

Дане питання досліджували такі вчені, як Чумаченко М.Г., І. Ансофф, П. Друкер, Ф. Котлер, А. Томпсон, О. Віханський, В. Оберемчук, Р. Фатхутдінов та інші. Досліджуючи питання управління персоналом, науковці визначають теоретико-методичні засади щодо її формування, рекомендації щодо покращення.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження інноваційних методів управління трудовим потенціалом підприємства.

Методологія. Для досягнення мети дослідження використано наукові методи теоретичного дослідження, а саме: метод порівняння, логічний аналіз, метод узагальнення.

Результати дослідження. Ефективність діяльності сучасних підприємств, їх позиції на ринку та у бізнес-середовищі буде все більше і більше залежить від людського фактору, тобто людських ресурсів підприємства. Важливість людських ресурсів, безпосередньо відбивається в складності процесу управління персоналом, визначені сферу функціональних обов'язків співробітників і рівня знань. Існуючі підходи та концепції щодо виявленої проблеми, можуть бути узагальнені в деяких тенденціях, що характеризуються: формальними методами підбору персоналу; розвитком управління людськими ресурсами як процесу управління, а не як науки; виділенням елементу управління персоналом як гарант комерційної діяльності підприємства. Описані тенденції, в управлінні людськими ресурсами, повинні враховуватися при здійсненні загального управління в сукупності усіма підрозділами господарюючої системи

Управління персоналом - стратегічне завдання, що являє собою розробку кадрової стратегії, яка буде заснована на тому, щоб прикладати спільні зусилля щодо сприяння його розвитку та просування окремих функцій, що знижує витрати на робочу силу і створити позитивну соціальну і психологічну атмосферу на робочому місці.

Основний принцип полягає в тому, щоб використовувати потенціал робочої сили, який буде відповідати бізнес-вимогам внутрішнього і зовнішнього навколишнього для отримання довгострокових економічних вигод.

Дослідження відобразили низку проблемних та актуальних на сьогоднішній момент питань управління персоналом. Такі проблеми включають [1]:

- невдоволення працівників рівнем заробітної плати;

- низьку кваліфікацію працівників, внаслідок прийому на роботу по знайомству, через родинні зв'язки ;
- гендерна нерівність, що призводить до незбалансованості робочої сили;
- сезонна робота, яка збільшує бідність і ускладнює процес планування кар'єри;
- високий оборот персоналу.

З огляду на проблеми, з якими стикається управління персоналом сучасних підприємств, слід зазначити, що ефективна система управління людськими ресурсами підприємства повинна включати в себе: періодичні інновації та інвестиції для розвитку робочого потенціалу працівників з метою максимізації продуктивності праці та особистої інтелектуальної реалізації

Крім того, непередбачувана мінливість зовнішнього середовища вимагає, щоб існуючі методологічні підходи до управління людськими персоналом постійно переглядалися та при необхідності відразу ж були раціонально скориговані відповідно до умов господарювання. Управління персоналом підприємством необхідно систематично перевіряти, тобто як взаємопов'язані елементи, принципи, завдання, ресурси тощо.

Управління персоналом - одне з найбільш важливих завдань управління підприємства в цілому. Загальна продуктивність підприємства залежить від ефективної системи управління персоналом, яка є найважливішим важелем для здійснення ефективної діяльності підприємства в цілому. Якщо цей "важіль" базується на управлінні якістю, то бізнес-процеси здійснюватимуться систематично та злагоджено. Управління персоналом є повним і визначальним впливом на оптимальні умови для творчих ініціатив та ефективної роботи персоналу для досягнення цілей підприємства. Слід сказати, що в кожному підприємстві відносини з персоналом є одним з ключових моментів, внаслідок чого воно розвивається. В результаті чого, роль управління персоналом не може бути перебільшена. Правильно обрана та мотивована команда професіоналів може вирішити найважчі завдання та навпаки, команда з внутрішніми конфліктами та нездоровою конкуренцією призводить навіть до провалу найбільш ефективного проекту.

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.



Рисунок - Система управління персоналом

Слід виділяти наступні завдання, управління персоналом підприємства у комплектування штату згідно від довгострокової та короткострокової стратегії розвитку, а також згідно питань виробництва, включаючи очікувані фінансові результати; створення системи підготовки для системи управління; впровадження належних заходів для керівників, які не можуть виконувати завдання; зосередження відділу управління персоналу на досягненні конкретних результатів операційної діяльності.

Найважливішими методи управління персоналом можуть бути продемонстровані [2]:

- фінансові прийоми, де здійснюється вплив через порівняння витрачених матеріальні та трудових ресурсів та кінцевих результатів у вигляді заробітної плати;

- організаційно-директивні методи - методи безпосереднього впливу, які засновані на документальному закріпленні посадових обов'язків, дисципліні,;

- психологічні методи - мотивація, просування статусу, соціальне планування.

Сучасні методи управління персоналом - це інструменти, засновані на індивідуальності, інтелектуальності та здатності кожного працівника. Традиційні методи управління вже давно застаріли, хоча в деяких випадках це неможливо без них.

Інноваційна система управління персоналом - це гнучка система управління, яка враховує потреби персоналу, здатного повністю розробляти, впроваджувати та використовувати інновації. Звідси випливає, що передумови для інноваційного розвитку визначаються, перш за все, наявністю експертів, здатних розробляти нові ідеї. Тільки в умовах розвиненого та конкурентоспроможного ринкового середовища, всі принципи інноваційного розвитку та управління можуть бути реалізовані.

Методи управління персоналом, які, найімовірніше, виявляють нововведення, можуть бути об'єднані в блоки, які керують наступними функціями[1]:

1) підсистема планування персоналу: попередня робота над побудовою інноваційної системи шляхом розробки стратегії управління та стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу і планування прогнозування потреби в персонал;

2) підсистема розвитку персоналу: включає в себе всі внутрішні і зовнішні навчальні заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації співробітників, особистих знань кожного співробітника і що вони повинні робити для того, щоб дана інновація була реалізована на практиці. Ця підсистема спрямована на і безперервне професійне навчання, введення на посаду та адаптацію нових співробітників, проводиться оцінка кандидатів на вакансію, продовжуючи регулярну оцінку здійснення кар'єри та професійного розвитку персоналу, організації праці;

3) підсистема мотивації: спрямована виконувати функції мотивації діяльності персоналу підприємства, нормує і тарифікує трудовий процес, формує систему оплати праці, розробляє моральні заохочення працівників підприємства, організовує нормативно-методичне забезпечення управління персоналу.

Надзвичайно важливо, що це є, перш за все, система компенсацій і бонусів, але і дуже важливо в нинішніх умовах також отримати більш мотиваційні форми нематеріального стимулювання працівників,;

4) інноваційна підсистема в сфері управління персоналом: здійснює створення взаємозв'язків і поділу завдань між працівниками, яка займаються інноваційною діяльністю на підприємстві, зайнятих. Це також включає в себе періодичне або безперервне тестування фактичних результатів інноваційної діяльності до прогнозів. Метою даної підсистеми є розробка спеціальних інструментальних і технологічних знань про те, як діяти на основі наукового

бачення в певних обставинах для того, щоб отримати інноваційний проект, тобто організувати інноваційну діяльність, приймаючи зарубіжний досвід до уваги, технології спільної роботи, які можуть бути інтегровані в інновації на підприємстві

Специфічна роль інновацій в управлінні персоналом спрямована не тільки на зміни існуючої практики, але і створення нової практики принципово іншій, відповідно до безперервної генерації передових технологій. Інновації в системі управління персоналом можуть здійснюватися в двох формах: з поступовим поліпшенням окремих аспектів роботи (поточним) і радикальним і значним поліпшенням загальної системи управління (проривним).

Поступове покращення - це покращення не пов'язане з різкими змінами в продуктивності підприємства і, як правило, не впливає на структурні зміни. Найчастіше його можна розглядати як безперервне вдосконалення в довгостроковій перспективі, з максимальною кількістю учасників. Проривне вдосконалення управління персоналом в першу чергу, впливає не тільки на поліпшення роботи працівника, а й загальну систему управління загалом. Основні причини фундаментальних змін в можуть бути: значне відставання у розвитку в порівнянні з конкурентами, складна керована система, відставання інноваційних технологій тощо.

Радикальні нововведення мають базуватися на процесному підході, який використовує бенчмаркінг, аналіз витрат, створення нових процесів тощо. Радикальні нововведення з погляду раніше визначених блоків управління персоналом включають наступні проекти [3]:

- "Корпоративний університет" є добре продуманою системою навчання співробітників підприємства, де всі традиційні методи бізнес-тренінгів використовуються для досягнення цілей підприємства. Окрім безпосередньої освіти працівників, серед основних завдань корпоративного університету - синтез досвіду та знань, зібраних підприємством;
- "Кар'єрний портал" - онлайн-ресурс, який є професійним співтовариством, інтегрованим у соціальні мережі. Користувачі в соціальних мережах можуть експериментувати з онлайн-ресурсами та онлайн-іграми на ресурсах і стати потенційним кандидатом для перспективних позицій на підприємстві.. Блоги, блоки даних можуть бути створені для різних груп користувачів;
- "Віртуальна школа" - корпоративний портал, за допомогою якого кожен онлайн-працівник може узгодити дослідження експертних конференцій участі у ділових іграх, пов'язаних із дистанційним навчанням, тощо;
- Співробітник "соціальної картки" - негрошова мотиваційна програма, в якій кожен працівник створив бюджет віртуального рахунку соціального підприємства, він являє собою взаємозв'язок фондів, вартість яких залежить від класу офіс-працівника та його досягнень в цілому. Протягом року працівник може вибрати найважливіші для нього переваги, враховуючи різницю в заздалегідь визначеній вартості.

Важливо, щоб керівні органи зрозуміли, що мета цих проектів - використання інновацій та інноваційної поведінки працівників –внаслідок його організації, належні стимули, використання найкращих практик іноземних підприємств, в конкретній галузі, і все це формується як особлива форма інноваційні організації. Управління персоналом для вирішення проблеми, що вимагає творчого підходу, повинно ґрунтуватися на тому, що в такому випадку мотивація працівників набагато важливіша, ніж зовнішня мотивація. "Прорив" - це не питання грошей, а тому, що людина хоче це зробити, це цікаво для нього, тому що він є частиною масштабного завдання. Інноваційні методи управління персоналом повинні базуватися на трьох принципах: незалежність, рішучість та професіоналізм. І це вже означає інші відносини між лідером та його підлеглими. На сьогоднішній день існує безліч інноваційних методів та інструментів для ефективного управління персоналом. Виокремимо між найбільш перспективним для українських підприємств. Достатньо нова концепція сучасних бізнес-одиниць - тренування. Цей інноваційний метод, який повідомляє про розкриття потенційних можливостей працівників, їх самоорганізацію, підвищує продуктивність та професійний ріст, тим самим зміцнюючи управління персоналом та розвиток. якість працівників. Іншими словами, це консультативний підхід, який відрізняється від традиційних підходів наставництва, він підкреслює здатність підвести людиною до самостійного раціонального рішення [4].

Аутсорсинг кадрових процесів - це форма економічних відносин, де обов'язки щодо управління персоналом, роботодавець передає спеціалізованим підприємствам, які можуть забезпечити якісні послуги, використовуючи нові методи управління для сучасного персоналу та присутності в його команді висококваліфікованих фахівців. Недоліком аутсорсингу є висока вартість деяких послуг, але водночас створюються умови для зниження вартості відповідних підрозділів.

Використання гнучкого робочого графіку стало більш поширеним сьогодні Фіксована кількість годин робочого тижня є вже застарілим. Хоча доцільно запитати лише результат ефективності праці співробітника, а не час перебування його на робочому місці..

Масовий метод дистанційного навчання E-learning, ефективність, якого виявляється у передачі знань великій кількості людей. Взагалі дистанційна робота вимагає певного професіоналізму та незалежності – важко ефективно працювати вдома, і, таким чином, визнати цю практику, всі можуть (в той же час у Сполучених Штатах така робота дуже поширена через самоокупність на високому рівні робітники). Зміни у системі управління робочим потенціалом призводять до виникнення певних конфліктних ситуацій, оскільки працівники виступають не всі роботодавці. Тому потрібно виконати певну роботу, щоб з'ясувати можливість впровадження нових методів управління для досягнення спільних цілей і завдань для кожного співробітника.

Висновки. Ефективне управління підприємством є однією з найактуальніших завдань вітчизняних підприємств сьогодні. У процесі формування цього процесу багато задіяно 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 діяльності підприємства .

Дослідивши існуючу систему управління персоналом , пов'язаного з ймовірністю впровадження нововведень у кадрове забезпечення, дозволяє сформулювати головну мету інноваційної системи управління персоналом – забезпечувати організацію працівниками, які б постійно втілювати та генерували у своїй діяльності інноваційні ідеї щодо професійного, соціального розвитку.

Література:

1. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : [монографія / [Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогортан.]. – К. :: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 31.
2. Граждан О.Б. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27864884>
3. Короленко С.М. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом / С. М. Короленко, Р. В. Короленко, Ю. О. Судакова. // Економіка. Управління. Інновації. - 2013. - № 1. - С. 53-60
4. Костюк, О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом / О. Д. Костюк // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. Полтава: ПДАА. – Вип. 1 (6). – Т. 1. - 2013. - С. 143-147
5. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О.Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6(44). – С. 194–198.
6. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом / В.І. Дериховська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7(426). – С. 341–347.