

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙ У РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Тодорюк Сергій Іванович,

к.е.н., асистент

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

В умовах сьогодення для ефективного функціонування системи управління персоналом необхідно використовувати сучасні методи управління працівниками. На будь-якому підприємстві вищому керівництву варто зосередити свої зусилля на розвитку кадрової політики, але в той же час службовцям необхідно зосередитись на методах та інструментах, що використовуються стосовно підлеглих. Адже, ефективність підприємства не можна аналізувати, без належної уваги до результатів діяльності працівників.

Використання інноваційних підходів до управління персоналом, що спрямовуються на розвиток їх творчого потенціалу дає змогу ефективніше використовувати уміння, навички та здібності працівників. Постійне оновлення «здібностей» працівників сприяє збільшенню економічного ефекту для підприємства, формування стабільного трудового колективу висококваліфікованих працівників. Тому варто постійно здійснювати моніторинг змін на ринку праці, вдосконалювати навички працівників, використовувати міжнародний досвід кадрової діяльності та систематично застосовувати інноваційні підходи до розвитку всіх працівників підприємства.

Розвиток персоналу – це цілеспрямований процес, метою якого є максимальне розкриття внутрішнього потенціалу працівників, включаючи кваліфікаційну, психологічну, соціальну складову та забезпечення їх поступового розквіту, який повинен призвести до збільшення продуктивності праці як окремого працівника так і організації в цілому. Вплив керівника є невід'ємним елементом процесу розкриття потенційних можливостей підлеглого. В кадровій діяльності HR-менеджер повинен виявити нерозкритий талант, навички, вміння підлеглого і намагатися їх розвивати, використовуючи традиційні чи сучасні методи розвитку персоналом [1].

Початковим етапом пошуку можливого потенціалу працівника є процес комунікації керівника зі своїм підлеглим. Так можна отримати більше інформації про його вподобання, захоплення, а також визначити чи доцільно, у подальшому, приділяти увагу зазначеному працівнику для розкриття його прихованих можливостей.

Крім того можна залучати іноземний досвід, або самостійно розробити власний метод та комбінувати його з іншими вже перевіреними на практиці. Обравши спосіб впливу, керівнику варто відправити працівника на курси підвищення кваліфікації, тренінги, вебінари, тощо. Це допоможе пришвидшити процес розкриття потенціалу працівника. Після завершення працівником вибраного курсу менеджер зможе проаналізувати та порівняти отримані результати з попередніми, окреслити переваги та недоліки, а також поглиблено

визначити економічну, соціальну та організаційну ефективність, що впливає на кінцеві результати підприємства. Розкривши професійні навички працівника варто розвивати й інші його можливості, як приклад – соціально-психологічну складову, що пов’язана із розвитком комунікаційних навичок, емпатійних здібностей людини.

Сучасні дослідники все частіше у своїх працях замінюють методи розвитку персоналом на персонал-технології як механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників [2, с. 35]. Зазначене відображає сталу систему взаємозв’язків між керівником та його підлеглими, що спрямовані на максимальний розвиток можливих умінь, навиків працівників з метою підвищення продуктивності праці підприємства.

В сучасних нестабільних умовах господарювання методи розвитку персоналу змінюються. Тому науковці виділяють наступні сучасні методи навчання персоналу:

1. Коучинг.
2. Тренінг.
3. E-learning (електронне навчання).
4. Кейс стаді.
5. Самонавчання.
6. Secondment (своєрідне «відрядження»).
7. Баскет-метод.

Переваги та недоліки сучасних методів розвитку персоналу наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки використання сучасних методів розвитку персоналу

Метод 1	Переваги 2	Недоліки 3
Коучинг	<ul style="list-style-type: none"> • Постійна підтримка тренера; • Передача досвіду професіонала; • Розвиток творчого мислення учня. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ризик перейняти досвід від недостатньо кваліфікованого наставника; • Недостатня вмотивованість працівника; • Відсутність навчання групи людей.

Продовження таблиці 1		
1	2	3
Тренінг	<ul style="list-style-type: none"> • Доступність навчання для великих груп людей; • Розвиток творчого потенціалу працівників та групової взаємодії; • Поєднання теорії та практики для вирішення завдань. 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутня взаємодія з кожним учасником; • Недостатність отримання повної інформації за один тренінг; • Обмежена кількість групи для кращого засвоєння інформації.
E-learning	<ul style="list-style-type: none"> • Навчання великої групи людей; • Швидкість отримання великої кількості інформації; • Високий рівень вмотивованості працівника. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ризик отримання недостовірної інформації; • Виникнення труднощів з опрацюванням інформації; • Відсутність групової взаємодії.
Кейс-стаді	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток групової взаємодії; • Розвиток головних здібностей на навиків працівників; • Використання теоретичних знань на конкретному завданні. 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутня спрямованість на розвиток навиків окремого працівника; • Можливість домінування думки найактивнішого учасника та нівелювання суджень інших.
Самонавчання	<ul style="list-style-type: none"> • Високий рівень вмотивованості; • Багатогранний розвиток особистості; • Розвиток саме тих навичок та вмінь, що потрібні працівнику. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ризик отримання застарілої та недостовірної інформації; • Ризик втратити мотивацію у випадку невдачі; • Доступність лише для цілеспрямованих та рішучих людей.
Secondment	<ul style="list-style-type: none"> • Переймання досвіду ведення кадрової діяльності в іншій компанії; • Освоєння нових навиків, потрібних для працівника; • Швидка адаптація до іншого середовища. 	<ul style="list-style-type: none"> • Психофізіологічне навантаження на працівника; • Складність у пристосуванні до нового середовища; • Комунікативні бар'єри з новим керівництвом.
Баскет-метод	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток навичок та вмінь, які необхідні для конкретної посади; • Швидке виявлення готовності працівника до посади; • Вмотивованість та бажання працівника отримати посаду. 	<ul style="list-style-type: none"> • Складність узагальнення даних та перевірка поставленого завдання; • Спрямованість на індивідуальний розвиток потенціалу працівника; • Значні затрати часу на підготовку завдання.

Примітка: Джерело [1, с. 442].

Вибір певного методу розвитку персоналу залежить від вищого керівництва й від кадрової ситуації, що склалася на підприємстві.

Застосування інноваційних методів навчання дає змогу:

- покращити фінансово-економічні результати діяльності підприємства;
- вдосконалювати уміння та навички працівників підприємства;
- забезпечити ріст продуктивності праці працівника і групи працівників;
- покращити командну взаємодію й налагодити відносини в колективі;
- краще адаптуватися працівникам до нововведень;
- розвивати креативність працівників й здатність оперативно приймати раціональні рішення.

Обираючи найоптимальніший метод навчання працівника варто врахувати:

- термін та вартість навчання;
- прагнення працівника до розвитку власних внутрішніх задатків;

- бажання керівника розвивати здібності та навички своїх підлеглих;
- спрогнозувати ефект від проведення навчання.

Отже, однією з найважливіших складових розвитку підприємства є працівник, який повинен систематично вдосконалювати власні навички та здібності задля підвищення продуктивності праці та покращення економічного, організаційного й соціального ефекту. Часто успіх підприємства залежить від вдало обраної, вищим керівництвом, стратегії розвитку. Керівництво повинно вбачати у своїх працівниках не просто робочу силу, а нерозкритий потенціал, нові можливості, які варто вдосконалювати з метою забезпечення сталого та стабільного розвитку фірми.

Список літератури:

1. Шелюжак І.Г., Тодорюк С.І., Кифяк В.І. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Бізнес Інформ.* 2020. №3. С. 437-444. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2020&abstract=2020_3_0_437_444
2. Волянська-Савчук Л.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління.* 2019. № 1 (33) С.33-42.