

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тодорюк Сергій Іванович

к. е. н., асистент кафедри економіки підприємства
та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У сучасних надскладних умовах мінливого внутрішнього і зовнішнього середовища особливо загостреною та актуальною є проблема удосконалення кадрового планування в контексті управління персоналом. Ефективне функціонування підприємства безпосередньо пов'язана з кадровою політикою, яка з кожним роком стає все більш значущою. Дефіцит в кваліфікованій робочій силі, здатної відповідати конкуренції на ринку праці вимагає нових підходів в системі відбору персоналом, його перепідготовки, навчання. У зв'язку з цим виникає необхідність застосування мотиваційних методів. [1]

Концепцію довгострокової, орієнтованої на майбутнє кадрової політики, яка враховує всі ці аспекти, можна реалізувати за допомогою кадрового планування.

Сутність кадрового планування полягає в наданні людям робочих місць у потрібний момент часу і необхідній кількості відповідно до їх здібностей, схильностями і вимогами виробництва. Робочі місця з точки зору продуктивності і мотивації повинні дозволити працюючим оптимальним чином розвивати свої здібності, підвищувати ефективність праці, відповідати вимогам створення гідних людини умов праці та забезпечення зайнятості.

Корективи кадрової політики засновані на зміни положення трудового законодавства, які повинні включати положення про свободу розвитку особистості, гарантії власності і т.д.

В сучасних умовах розвиток суспільства набувають стратегічні аспекти, при цьому зберігаються, класичні, традиційні інструменти роботи з кадрами, такі як планування, залучення, підвищення кваліфікації, адміністрування кадрів.

Одним з найбільш ефективних і затребуваних на ринку методів оцінки персоналу, є ассесмент. Сам термін «ассесмент» походить від назви місця в США, де одна компанія оцінювала менеджерський потенціал сотень своїх співробітників. Проте, ассесмент винайшли в Європі, а не в Америці. Під час Другої світової війни з'явилася необхідність виявляти людей, здатних швидко навчатися необхідним навичкам роботи зі складним військовим обладнанням і які мають потенціал для розвитку [2].

Сьогодні, ассесмент є комплексною психологічною оцінкою групи співробітників, яка дозволяє зіставити їх реальний психологічний портрет. На практиці це відбувається таким чином: група оцінюваних співробітників бере участь в ряді вправ, що імітують реальні робочі ситуації. Це дискусії, ділові ігри, інтерв'ю, аналіз кейсів і ін. Рівень розвитку компетенцій оцінюється професійно навченими спостерігачами, і на підставі їх узгоджених оцінок робляться докладні висновки по кожному учаснику.

Основна причина необхідності виділення управлінських інновацій як окремої категорії інновацій – соціальність інновацій подібного типу, що обумовлює наявність специфічної для даного типу інновацій сукупності аспектів, які повинні одночасно враховуватися при впровадженні та оцінці такої інновації. До таких аспектів можна віднести:

- техніко-економічний;
- організаційно-економічний;
- правовий;
- соціально-психологічний;
- педагогічний і ін.

При оцінці будь-якого управлінської інновації необхідний облік синергетичного ефекту. Управлінська інновація впливає в першу чергу на нематеріальні аспекти діяльності компанії і слабо пов'язана з вартісними результатами діяльності організації.

У сучасній практиці роботи з людськими ресурсами все більше останнє місце посідають інноваційні методи, які показують високий ступінь ефективності використання на практиці. В інноваційну стадію розвитку вступає світова економіка і першорядну важливість набувають інтелектуальні ресурси. Будь-яка організація, яка хоче вижити в умовах жорстокої конкуренції, повинна шукати нові шляхи удосконалення методів управління в своїй діяльності, вміти грамотно розпорядитися ресурсами, від чого і буде залежати успіх розвитку компаній. Існує безліч новітніх методів в області управління персоналом та щоб вибрати з них найкращий необхідно вивчити зарубіжні методи, які впливають на роботу співробітників найкращим чином. Сам процес створення інноваційних підходів не менш важливий, ніж технологічні інновації, так як підвищити продуктивність вже неможливо лише збільшенням кількісних показників.

Управлінською інновацією вважають будь-організоване рішення, систему, процедуру або метод управління, що значно відрізняється від ситуації, в організації практики і вперше нею використовується [7]. У великих корпораціях існують окремі відділи професійного розвитку, очолювані фахівцями в цій галузі, мають великий досвід розвитку людських ресурсів.

Вивчаючи методи управління в зарубіжних компаніях, хочеться відзначити досвід видавничої фірми Game Land. Директор фірми стверджує, що «Щоб видавати високі професійні результати і виконувати намічені цілі, люди повинні добре відпочивати». [8] У співробітників даної компанії всього лише семигодинний робочий день, який також включає в себе перерву на обід. Але при цьому перед працівниками ставляться складні і великі завдання, з якими вони неодмінно справляються.

Інноваційні методи управління персоналом, повинні будуватися на трьох принципах: самостійність, професіоналізм і цілеспрямованість. А це має на увазі принципово нові відносини між керівником і підлеглим, засновані на бажанні працівника брати участь у нових проектах.

Ефективні інноваційні методи зарубіжних компаній представлені в таблиці 1.

Інноваційні методи зарубіжних компаній

Метод «День самостійності»	Компанії, які щорічно оголошують періоди по кілька днів, протягом яких потрібно в робочий час займатися чим завгодно, тільки не роботою. Елегантні трюки, оригінальні вироби і т.п. наприкінці кожного дня обговорюються на дуже шумних і розкутих загальних зборах. За словами керівництва, подібні «дні повної самостійності» допомагають створити чимале число нових програм, які в іншій обстановці могли б і не з'явитися.
Метод використання гнучкого графіку роботи персоналу	Фіксована кількість годин робочого тижня підтримує застарілий менталітет. В той час як для ефективності виробництва від працівника потрібно вимагати тільки результат, а не «відбування» на робочому місці протягом визначеного часу.
Програма «Мегаплан»	Інструменти цієї програми забезпечують управління співробітниками і корпоративними комунікаціями. З їх допомогою можна створити єдиний інформаційний простір і контролювати хід реалізації проектів.
Метод «Робота на межі можливостей»	Суть методу полягає в тому, що в фірмі не бояться ставити новачків на відповідальні посади і, досвід показав, що метод є ефективний раціонально ставлячи перед своїми співробітниками настільки важкі і деколи нездійсненні завдання, фірма дає можливість людині розкритися і показати весь свій потенціал.

Отже, застосування інноваційних підходів в системі управління персоналом в умовах розвитку соціальних систем в даний час набуває першочергового значення; соціальні функції системи управління персоналом на сучасному етапі розвитку суспільства не повинні бути обмежені лише прагматичної завданням управління, а враховувати соціальні потреби персоналу.

Список літератури:

1. Бакірова Г.Х. Психологія ефективного стратегічного управління персоналом: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, що навчаються за спеціальностям «Управління персоналом» / Г.Х. Бакірова. М.: ЮНІТІДАНА, 2018. С. 591.
2. Мамонтова С.В. Необхідність розвитку інноваційних підходів до управління персоналом підприємства. У збірнику науково-методичні основи економічного розвитку менеджменту аграрного виробництва матеріали Міжнародній науково-практичної конференції. 2013. С.201-203
3. Пережогіна К.А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом. Молодий вчений. 2019. №4. С. 403-408
4. Міклтуейт Д., Вулдрідж А. Магія менеджменту. М.: Вид-во «АСТ», 2014