

Лайко Ольга

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційна активність сучасного підприємства визначається насамперед якістю і кваліфікацією персоналу, його творчістю і креативністю. Все це актуалізує застосування підприємствами нових підходів до управління персоналом в контексті розвитку його навичок і здібностей, мотивації до пошуку нестандартних підходів у вирішенні проблем тощо. Саме тому завдання пошуку і впровадження сучасних, інноваційних підходів до управління персоналом є важливою і актуальною.

Ефективна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з кадровою політикою. За останнє десятиліття набуваючи все більшої значущості. 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 [3].

У сучасних умовах розвитку особливого значення набувають стратегічні аспекти, при цьому зберігаються, класичні, традиційні інструменти роботи з кадрами, такі як планування, залучення, підвищення кваліфікації, адміністрування кадрів.

Відповідно до сучасної концепції управління персоналом важливими напрямками, які вимагають обліку в практиці сучасного конкурентоспроможного підприємства, є:

- облік змісту методології управління персоналом, згідно з якою персонал як об'єкт управління має вирішальне значення в розвитку і повинен розглядатися як інтелектуальний капітал, вимагає впровадження дієвого інструментарію щодо розвитку;

- формування ефективних систем управління персоналом, яке неможливо без проведення системних організаційних змін, спрямованих на досягнення стратегічних цілей розвитку організації;

- здійснення пошуку ефективних технологій по організації відбору та прийому кадрів, стимулювання і створення умов для його всебічного розвитку персоналу.

Оскільки глобальна економіка стає все більш нестабільною, ніж будь-коли раніше, на рівні підприємств зростає значимість формування конкурентних переваг на основі інновацій, а це фактично вимагає застосування нових, інноваційних методів управління персоналом [1].

Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи і окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування підприємства [2]. Серед традиційних методів управління персоналом можна виділити наступні основні групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні [2]. Вони продовжують використовуватися на практиці і формують основу відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Але в сучасному інноваційному світі ці методи вже не є дієвими, як раніше. Крім того, ефективність їх використання залежить від багатьох факторів, в тому числі соціально-економічних відносин в суспільстві, рівня економічного розвитку країни і рівня доходів, етапу життєвого циклу підприємства, стратегічних цілей подальшого розвитку. Саме тому підприємства, орієнтовані на сталий розвиток, шукають нові шляхи для підвищення ефективності діяльності персоналу, який в майбутньому забезпечить формування системних конкурентних переваг [2].

Відомо, що провідні компанії та корпорації світу, щоб не втрачати позицій на ринку і досягати нових висот постійно шукають шляхи вдосконалення своєї продукції і послуг. Для створення поліпшеного, інноваційного продукту необхідна рушійна сила – інноваційний персонал. Це персонал, який не боїться кидати виклики, бути творчим, створювати нове,

пропонувати керівництву своє бачення майбутнього підприємства і при цьому залишатися клієнт-орієнтованим. Підприємство повинно сприяти цьому різними методами, мотивувати, а не придушувати ініціативи. Тільки розуміння необхідності фінансування розвитку персоналу може вивести компанію на новий рівень. Мотивовані, енергійні і оснащені новим спектром знань працівники приносять, як правило, фінансову вигоду і процвітання підприємству.

Таким чином, персонал і на рівні сучасної науки менеджменту, і на рівні практики розглядається як рушійна сила рішення проблем, пов'язаних з конкурентоспроможністю, економічним зростанням і ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Управління персоналом перетворюється в найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу. Система кадрового менеджменту підприємств потребує поліпшення методів роботи з персоналом та впровадження ефективного закордонного досвіду.

Список використаних джерел:

1. Догадіна, В.Ю., 2016. Сучасні методи оцінки праці персоналу підприємств сфери послуг. Соціальна економіка, [online] № 1, Т. 51, с. 135-141. Доступно: [Дата звернення 30 жовтня 2020].
2. Цуркан, С.М., 2016. Сутність та складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, № 2(1), с. 62-73.
3. Шмиголь, Н.М. та Цокур, В.Ю., 2017. Організаційно-економічні методи управління підприємством з використанням інформаційних систем. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, [online] № 3(96), с. 5458. Доступно: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2017/3_2017/12.pdf [Дата звернення 28 жовтня 2020].