

Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.

УДК 658.567

Білик О.М.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ТРАНСФОРМАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР ТА ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Проблеми бізнесу сьогодні фактично є проблемами у сфері управління персоналом: від глобалізації до цифрових технологій, від регулювання до інновацій – організації цілком залежать від своїх трудових ресурсів, що безпосередньо впливають на досягнення цілей бізнесу. Практика управління персоналом компаній має використовувати сучасні підходи у системі управління бізнесом: комплексні HR-програми, інноваційні практики з розвитку кадрового потенціалу та лідерських навичок, впровадження змін, що надають можливість досягати високих показників діяльності завдяки ефективній роботі персоналу.

Цифрові та інноваційні технології і зміна ринкових умов є загальними зовнішніми чинниками, що сприяють трансформації бізнесу. Часто трансформацію самих організацій / бізнесів спричинюють нове керівництво або нова стратегія розвитку чи консолідації (зокрема угоди злиття і поглинання). Незалежно від типу рушійного чинника виникає потреба вирішувати ті самі питання: які дизайн-моделі розробити для організаційної структури, управління персоналом, розвитку лідерства і корпоративної культури відповідно до бізнес-стратегії, як перетворити бачення трансформації у реальність і як підтримувати її функціонування протягом тривалого часу.

Зміни торкнулися і органів державної влади. Кабінет Міністрів запровадить єдину електронну систему управління персоналом. На Координаційній раді з питань держслужби 31 серпня 2017 року був підтриманий проект Концепції створення та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в органах державної влади. Про це інформує Урядовий портал: «Створення такої системи – це можливість нарешті використовувати на повну силу потужності сучасних інформаційних технологій для того, щоб забезпечити відкритість і прозорість всіх процесів управління персоналом на державній службі. Це не тільки відмова від десятків довідок, особових карток та форм, які кожного разу заповнюються при прийомі на роботу, паперово-бюрократичного оформлення та зберігання

інформації про оцінювання, оплату, заохочення, навчання, іншої інформації, що є суттєвою економією ресурсів, це в першу чергу нові інноваційні і ефективні процедури управління персоналом» [1].

Функції держави в управлінні інноваційними процесами не передбачають прямого державного втручання в організацію інноваційної діяльності підприємств та повного фінансування процесів створення і поширення інновацій. Загалом державна підтримка інноваційних процесів полягає у створенні цивілізованих правил і механізмів взаємовигідної співпраці всіх суб'єктів інноваційної сфери, ініціюванні і заохоченні розбудови інфраструктури підтримки інноваційних процесів.

В даній ситуації завдання керівника полягає в тому, щоб самотужки створити якомога продуктивніші відносини з персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі персоналу, та реалізувати інноваційні проекти кадрових нововведень, що забезпечать підвищення мотивації працівників до ефективної діяльності.

Література

1. Саєнко О. Уряд запровадить єдину електронну систему управління персоналом - Служба міністра кабінету міністрів України - [Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=250235260&cat_id=244276429].
2. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2017 – 500 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
4. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 171-177.
5. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудова відносина на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. – Режим доступу : www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/.