

6. Илона Суворова Идеальное пространство: как устроены офисы ведущих IT-компаний мира\ T&P (*electronic resource*), 10.10.2014. Available at: <https://theoryandpractice.ru/posts/9705-best-space>.
7. 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.
8. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. – 2012. – № 3. – С. 143—155.

УДК 330.341.1

Троян Ю.І.,
студентка,
спеціальність «Управління персоналом і економіка праці»,
Бойчук Н.С.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогоднішній день ми живемо у світі, який постійно змінюється. XXI століття зустріло людство розширеними процесами глобалізації, інформатизації, постійним розвитком цифрових технологій та Інтернету. Усе це спричинило значні зрушення на світовому ринку, наслідком чого стало явище невизначеності як в економіці загалом, так й в компаніях зокрема. Між підприємствами посилюється конкуренція за кваліфікований персонал, якого на ринку праці не так вже й легко відшукати. Тому, для швидшого та успішнішого пошуку бажаних кадрів підприємства мають переглянути власні методи та механізми управління персоналом, ввести інноваційні підходи у цю сферу. Адже як вже відомо, інновації є необхідною складовою успішного функціонування будь-якої організації, а певна інноваційність в управлінні персоналом забезпечить підвищення ефективності роботи компаній, кращі відносини керівників з підлеглими та працівників одне з одним, що в результаті виведе компанії на новий, більш якісний рівень розвитку.

Отже, завданням прогресивних керівників сучасних компаній є, в першу чергу, оновлення управлінських підходів та введення осучасненого HR-мислення. Багато іноземних та вітчизняних науковців досліджували питання впровадження інноваційних підходів в управлінні персоналом. Серед них можна виділити І. Балабанова, І. Бланка, Є. Бріггема, Дж. К. Ван Хорна, Дж. Джурана, П. Друкера, Є. Кисельова, І. Ковальової, А. Моїсеєва, Ю. Лисенко, О. Третьак, Т. Хохлова та ін. Проте навіть така

великомасштабність дослідження даного питання не заперечує необхідність надалі вивчати та поширювати інноваційні методи та механізми, зокрема в сфері управління персоналом, як у теорії, так і на практиці.

Досліджуючи інноваційні методи управління персоналом, спершу доцільно виділити сучасні методи відбору персоналу. До них можна віднести такі технології, як: 1) «хедхантинг», тобто якісний пошук, при якому на перший план виходять особливості робочого середовища, особисті і професійні якості кандидата та бізнес замовника [5, с. 36]; 2) «скринінг» або «поверхневий пошук», який становить собою підбір персоналу за статтю, віком, освітою, досвідом та сферою роботи [4, с. 389]; 3) «рекрутинг», який на відміну від скринінгу здійснює поглиблений відбір кадрів, при якому враховує професійні та особисті якості кандидата [4, с. 389]. Якщо дві останні технології існують вже досить давно, то «хедхантинг» з кожним роком набирає все більшої популярності, оскільки є найефективнішим методом підбору персоналу та забезпечує організацію – замовника кваліфікованими та бажаними кадрами.

Пройшовши етап відбору та залучивши відповідний вимогам персонал, компанії не можуть зупинитися на цьому, оскільки є великий ризик відстати від конкурентів. Тому будь-яка успішна організація має на меті не тільки залучення потрібних працівників, але й їх подальший розвиток [1, с. 25]. До сучасних методів розвитку персоналу відносять коучинг (метод вирішення та подолання складних ситуацій через допомогу коучера, яка здійснюється у вигляді консультації або направлення працівника на вірний шлях розв'язання проблеми); тренінг (надання переваги відпрацюванню певних навичок, а не вивченню інформації); E-learning (засіб дистанційного навчання через відео-уроки, електронні матеріали та вправи); Кейс Стаді (розгляд та вирішення найчастіше реальних бізнес-ситуацій, аби стимулювати персонал аналізувати інформацію, виявляти ключові питання та розробляти їх оптимальні рішення); самонавчання (індивідуальне вивчення працівником різноманітних матеріалів: аудіо-книги, відео-програми та інше). Усі вище зазначені методи спрямовані на те, аби якомога краще стимулювати персонал вдосконалюватися самостійно.

Також, ще однією інноваційною технологією в навчанні персоналу є «Бізнес-рітріт». Вона представляє собою комплекс завдань, що відповідають за надання знань у сфері менеджменту та взаємодії між людьми, роботи з тілом як з «інструментом» встановлення контакту з аудиторією та розкриття секретів Всесвіту, дослідження внутрішнього світу людини [2]. Гармонічне поєднання цих компонентів та перебування людини на самоті, допоможе їй «перезавантажити» власний мозок, переоцінити та розкрити свій потенціал.

Не менш цікавою інноваційно методикою є Executive Search, за якою підбирається персонал на керівні, вищі посади та спеціалісти з рідкісних професій [3]. Зміст методу полягає в підборі кращого кандидата з «активних» (які шукають роботу), а за ініціативного підбору кращого з «пасивних» (які вже мають роботу або не займаються її пошуком).

Також, популярністю користуються методики Mystery Shopping (перевірка працівників на лояльність, яка передбачає зберігання в таємниці кінцеву ціль перевірки) та Vibralmage (безконтактна перевірка психоемоційного стану людини, її ставлення до організації) [2, с. 22-23].

Отже, можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку сфери управління персоналом існує безліч інноваційних методик, що дають компаніям можливість йти в ногу з часом, а саме залучати найкращих працівників та знаходити правильну мотивацію для вже існуючого персоналу за сучасними вимогами. Але оскільки економіка знаходиться в постійному русі, ці методики мають якнайчастіше оновлюватися та вдосконалюватися, аби відповідати динамічній ситуації на ринку праці.

Література

1. Киселев Э.В., Щербакова И.А. Общие подходы к формированию обучающейся организации на основе компетентностного подхода к развитию персонала// Качество. Инновации. Образование – №7, 2007 – С. 20-26.
2. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени // Управление персоналом. – 2007. – №17 (171). – С. 8-24.
3. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala.
4. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389–396.
5. Хохлова Т., Машкетова А. Хедхантинг: ексклюзивная технология подбора суперкадров // Управление персоналом. – 2007. – №17 (171). – С. 35-40.
6. 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.
7. Абрамов В. М. Нормування праці / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот, В. І. Чернов // За ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. - К.: ВШОЛ, 1995.- 208 с.
8. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння / А. М. Колот // Економіка України. – 2014. – №3 (628). – С. 70–82.