

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF EVALUATION OF
EFFECTIVENESS OF INNOVATIVE PERSONNEL MANAGEMENT**

Анотація. Розглянуто підходи до оцінки ефективності управління персоналом. Визначено мету, завдання та критерії оцінки ефективності інноваційного управління персоналом. Запропоновано систему показників оцінки економічної ефективності інноваційного управління персоналом.

Аннотация. Рассмотрены подходы к оценке эффективности управления персоналом. Определены цель, задачи и критерии оценки эффективности инновационного управления персоналом. Предложена система показателей оценки экономической эффективности инновационного управления персоналом.

Annotation. Approaches to the evaluation of the effectiveness of personnel management are considered. The goal, tasks and criteria for assessing the effectiveness of innovative personnel management are defined. The system of indicators of an estimation of economic efficiency of innovative management by the personnel is offered.

Сьогодні все більшої уваги заслуговують питання інноваційного управління персоналом. Будь-які управлінські дії, в тому числі і інноваційне управління в сфері персонал-технологій повинні відповідати критерію ефективності. Тому сьогодні вимогою часу є удосконалення наукового забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом.

Теоретичні засади інноваційного управління персоналом знайшли відображення в працях таких вчених, як Брич В. Я., Борисяк О. В. [1], Вергун В. А., Ступницький В. І. [2], Гетьман В. В., Білодід А. О. [3]. Ці розробки можуть бути використані для обґрунтування напрямів оцінки ефективності інноваційного управління персоналом. Проте, додаткових досліджень потребують питання визначення переліку критеріїв та показників оцінки ефективності інноваційного управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Метою даного дослідження є уточнення науково-методичного забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Вибір та застосування методів та інструментів інноваційного управління персоналом має здійснюватися з дотриманням критеріїв економічної і соціальної ефективності. Тобто, економічні вигоди від впровадження інноваційних персонал-технологій повинні перевищувати витрати на їх впровадження. При цьому мінімальними повинні бути і витрати часу на впровадження інноваційного управління персоналом.

Формування науково-методичного забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом, як на нашу думку, слід здійснювати поетапно, про що і свідчить рис. 1.

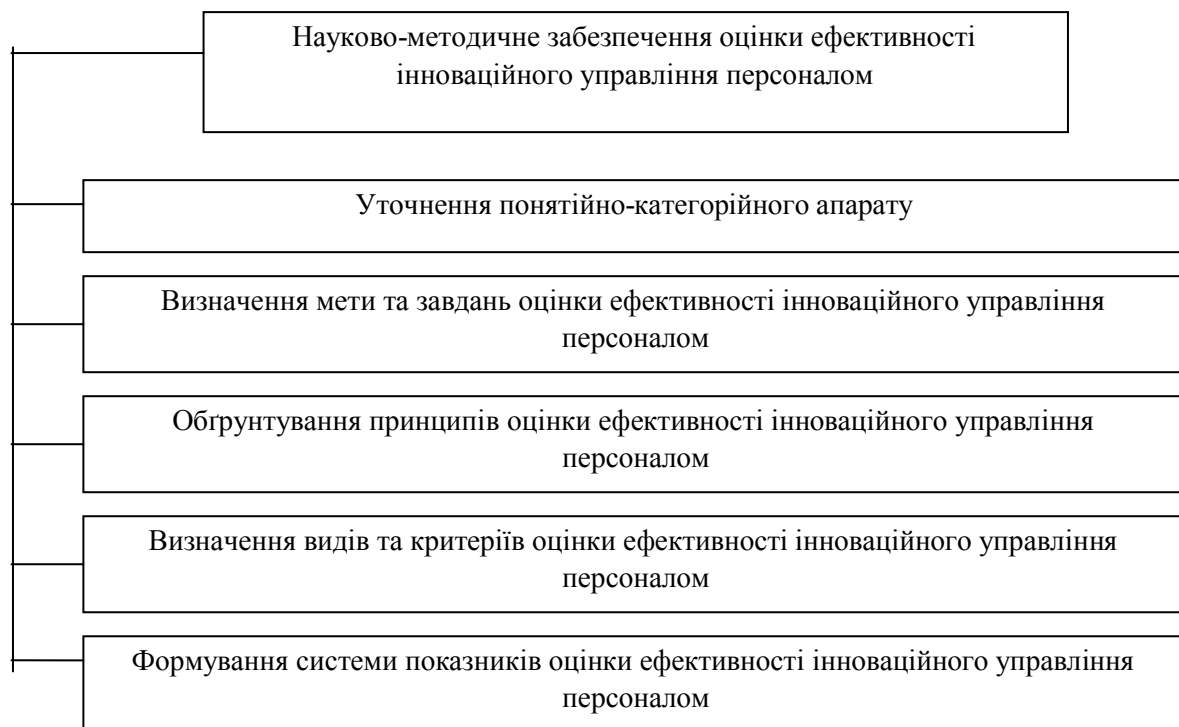


Рис. 1. Процес формування науково-методичного забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом

Уточнюючи понятійно-категорійний апарат, зазначимо, що в загальноекономічному значенні під ефективністю інноваційного управління персоналом слід розуміти ступінь досягнення підприємством поставлених цілей, в сфері інноваційних персонал-технологій, що визначається як співвідношення результату (ефекту) та витрат на його досягнення.

Метою формування науково-методичного забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом є отримання оперативної, об'єктивної та неупередженої інформації про доцільність застосування інноваційних персонал-технологій.

Науково-методичне забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом, як на нашу думку, має бути сформоване, ґрунтуючись на певних принципах:

принцип науковості. Він означає, що методологія аналізу ефективності інноваційного управління персоналом повинна базуватися на новітніх метода економічних наук;

принцип об'єктивності. Припускає дослідження реальних управлінських процесів в персонал-сфері. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками і графічним матеріалом;

принцип системності й комплексності. Всі інноваційні методи та інструменти управління персоналом слід розглядати й аналізувати у взаємозв'язку у складі динамічної системи управління персоналом;

принцип оперативності. Він полягає у своєчасному виявленні й попередженні причин відхилень фактичних значень показників оцінки ефективності інноваційного управління персоналом від їх базових або планових величин;

принцип масовості. Припускає широке залучення до оцінки ефективності інноваційного управління персоналом як можна більшого числа різних категорій працівників підприємства;

принцип доцільності. Впровадження інноваційних методів управління персоналом повинно бути оцінено з позицій його результативності, тобто мінімізації витрат коштів і часу при найкращому результаті.

При оцінці правильності вибору методів і прийомів інноваційного управління персоналом використовуються певні критерії. Критерії характеризують принцип, підхід до оцінки ефективності, тоді як показники – безпосередній спосіб її оцінки. До часткових критеріїв ефективності, як на нашу думку, слід віднести:

соціальна доцільність та справедливість; зростання продуктивності праці; зниження трудових витрат; зростання обсягів виробництва; зниження трудомісткості

Перелік показників-характеристик оцінки ефективності інноваційного управління персоналом наведений у табл. 1.

Таблиця 1

**ПЕРЕЛІК ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Назва показника	Порядок визначення	Характеристика
Показники залучення персоналу до інноваційного управління та діяльності		
Показник інноваційної активності персоналу	Відношення кількості інновацій до середньооблікової чисельності персоналу	Показує скільки інноваційних винаходів приходить на одного працівника (можна розраховувати на 100 або 1000 осіб)
Відсоток інноваційно активного персоналу	Відношення кількості персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності та інноваційному управлінні до середньооблікової чисельності персоналу	Показує питому вагу персоналу, задіяного в інноваційних проектах, діяльності, управлінні
Рівень інноваційності кадрових проектів	Відношення кількості кадрових проектів, що виконуються із застосуванням інноваційних методів і проектів до загальної кількості кадрових проектів	Характеризує питому вагу інноваційних кадрових проектів в загальній їх кількості
Показники економічної ефективності інноваційних кадрових проектів		
Індекс дохідності кадрових проектів	Відношення ефекту до витрат на впровадження інноваційних кадрових проектів	Показує який ефект буде отримано з кожної гривні вкладених в інноваційні проекти коштів
Період окупності кадрових проектів	Відношення витрат до ефекту від впровадження інноваційних кадрових проектів	Показує за який час інноваційний кадровий проект окупиться
Характеристики соціальної ефективності інноваційних HR-проектів, методів, інструментів: підвищення рівня задоволеності персоналу роботою, зростання зацікавленості персоналу в навчанні, підвищенні кваліфікації, розвиток творчих здібностей, креативності персоналу		

Науковою новизною даного дослідження є удосконалення науково-методичного забезпечення оцінки ефективності інноваційного управління персоналом за рахунок уточнення переліку етапів його формування. Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх застосування на вітчизняних підприємствах, що дозволить оперативно виявляти напрями удосконалення інноваційної складової управління персоналом.

Література

1. Брич В. Я. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку / В. Я. Брич, О. В. Борисяк // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – 2017. – Випуск 2 (50). – С. 172 – 179.
2. Вергун В. А. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми / В. А. Вергун, В. І. Ступницький // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – 2015. – Випуск 2(4). Частина 1. – С.96 –100.
3. Гетьман В. В. Інноваційні методи розвитку персоналу / В. В. Гетьман, А. О. Білодід // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Випуск 17. – С. 556 – 561.