

*Галюк І. Б.*

доцент, Івано-Франківський національний технічний  
університет нафти і газу

*Волошинович А. О.*

здобувач вищої освіти, Івано-Франківський національний  
технічний університет нафти і газу

## **ІННОВАЦІЙНО-МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління людськими ресурсами в дуже традиційних організаціях, закладене у специфічні процедури та звички, потребує нової, творчої та інноваційної діяльності. Таке управління має бути зосереджено на продуктивному використанні знань, умінь, навичок і мотивації, якими володіють співробітники, для впровадження змін, які породжують прогрес і мають ознаки творчості. Освічені, творчі та компетентні співробітники сьогодні є найбільш динамічною та активною частиною ресурсів будь-якої організації. Від їх використання від ефективності залежить ефективність офісу та всіх ресурсів, які є в його розпорядженні [1, с. 7].

Працівник також має вирішальне значення в прагненні підвищити задоволеність клієнтів. На процес створення іміджу сучасного офісу впливають його залучення до виконання завдань, ініціатива, спосіб мислення, вміння творити та адаптуватися до змін [2, с. 13]. Це, у свою чергу, потребує інноваційних дій у реалізації кадрової політики офісу.

Управління людськими ресурсами має бути спрямоване на збільшення людського капіталу організації. М. Кроль та А. Людвічинський визначають людський капітал як сукупність специфічних ознак, властивостей, втілених у людині, які мають конкретну цінність і становлять джерело майбутнього доходу працівника. Людський капітал організації складається з компетенцій, відносин, індивідуальних цінностей учасників, організаційної культури та лідерства [3, с. 94].

Реалізація кадрової функції означає співвіднесення навичок і мотивації працівників з умовами праці та розміром винагороди, але вона також полягає у закріпленні віри в спільну відповідальність за майбутнє організації, у навчанні та розвитку співробітників, підвищенні їхньої ринкової вартості. Це має призвести до розширення мережі зв'язків і створення організаційної культури, що

сприяє змінам, і забезпечує сприятливі умови для створення нових компетенцій і навичок [3, с. 98].

Компетенції, тобто вміння, навички та знання, якими володіє людина, підкріплені відповідними рисами особистості, тісно пов'язані з практикою та професійним розвитком. Вони набуваються і вдосконалюються в процесі навчання майже протягом усього життя. Тому управління компетенцією має важливе значення для виконання кадрової функції офісу, оскільки це означає інноваційну діяльність, яку здійснює організація з метою надання знань, досвіду та навичок, що дозволяють реалізувати стратегію організації та досягти кінцевих цілей [4, с. 64]. Класичним джерелом набуття співробітниками компетенцій є курси, навчання та навчання. Розробка навчальних проектів може бути інноваційною, якщо в результаті їх реалізації досягаються постійні та бажані якісні зміни людського капіталу та якщо ці проекти не є регулярними планами навчання.

Якість людських ресурсів створюється не тільки шляхом правильного підбору персоналу, оцінки, мотивації, спрямованої на досягнення цілей організації та задоволення потреб співробітників, а й шляхом надихання та проектування розвитку співробітників [2, с. 37].

Методи управління персоналом — це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства [5]. Серед традиційних методів управління персоналом можна виділити такі основні групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні [5]. Використання методів управління персоналом на практиці дозволяє формувати основу відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Однак, у сучасному світі інноваційного розвитку ці методи вже не є такими дієвими, як раніше. Окрім того, результативність застосування цих методів залежить від низки чинників зовнішнього характеру, зокрема соціально-економічних відносин у суспільстві, рівня економічного розвитку країни та рівня доходів населення, та чинників внутрішнього характеру — етапу життєвого циклу підприємства, стратегічних цілей подальшого розвитку. Саме тому підприємства, які зорієнтовані на стійкий розвиток, постійно шукають нових шляхів, які дозволяють підвищити ефективність діяльності персоналу, що, у свою чергу, в майбутньому забезпечить формування системних конкурентних переваг.

Незважаючи на те, що показник продуктивності праці є основним для дослідження ефективності використання трудових ресур-

сів, сучасні теорії [6] продовжують досліджувати природу цього показника, однак в ув'язці з системами управління людськими ресурсами. Науковці доводять, що у сучасних умовах основою для забезпечення продуктивності праці (у багатомірному значенні) залишається система управління, однак лише за умови перетворення її на цілісну та збалансовану систему управління людськими ресурсами (HRM), яка спрямована на удосконалення організаційного клімату та формування організаційної культури, узгодження корпоративних та суспільних цінностей. І лише за умови поєднання вказаних складових для кожної організації можливим стає формування конкурентних переваг, які будуть складними для досягнення конкурентами.

Узагальнення результатів опрацювання даного питання вченими та дослідження практики управління персоналом провідних вітчизняних та зарубіжних компаній (на прикладі компаній “Apple”, “Samsung”, «Київстар») дає підстави констатувати, що впровадження інноваційних методів відбувається у різних сферах управління персоналом: на етапах підбору персоналу, оцінки його діяльності, навчання і стажування, застосування системи винагород та управління кар'єрою.

Таким чином, в сучасних умовах для забезпечення підвищеного мотивування праці персоналу підприємства застосовують:

- активізацію процесів удосконалення та модифікації традиційних методів управління з метою забезпечення максимальної віддачі від них у нових умовах господарювання;
- впровадження інноваційних підходів та інструментів, які суттєво підвищують творчий потенціал персоналу.

Інноваційні методи управління відповідають актуальному сьогодні компетентнісному підходу, згідно якого пріоритеті повинні бути орієнтація на навчання персоналу та ретельний відбір кандидатів згідно критеріїв професійності. Саме це дозволить отримати у майбутньому користь та фінансову винагороду як працівнику, так і підприємству.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Ciekanski Z., Motywowanie jako instrument zarządzania zasobami pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, „Administracja i Zarządzanie” nr 89, Siedlce 2011.
2. Janowska Z. Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa 2010.
3. Ciekanski Z. Narzędzia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, DANMAR, Warszawa 2012.

4. Ciekanski Z. Jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi, PWST-E, Jarosław 2013.

5. Управління персоналом: підручник. За заг. та наук. ред. В.М. Данюка. К.: КНЕУ: НКМЗ, 2013. 666 с.

6. Paauwe J. HRM and performance: What's next? Human Resource Management Journal. 2005. Vol. 15. № 4. P. 68–83.

УДК 331.08

*Глушко Т.В.*

ст. викладач, Хмельницький національний університет

*Паламарчук Д.І.*

здобувач вищої освіти, Хмельницький національний університет

## **HARDSKILLS I SOFTSKILLS HR-СПЕЦІАЛІСТА**

В даній темі роботі Ми будемо розглядати що таке Softskills і Hardskills. Також визначимо, що важливіше із цих двох значень.

Soft skills — навички, прояв яких складно відстежити, перевірити та наочно продемонструвати. До softskills відносяться навички з комунікацій, роботи в команді, управління часом, менеджменту, проведення презентацій, продажів, лідерства, особистого розвитку, само-мотивації і т. д. Це навички, які допомагають людям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, не описаних у покрокових, ні на посадових інструкціях. Саме ці навички співробітник застосовує переважно робочого часу.

Hard skills — технічні навички чи навички, які можна наочно продемонструвати. До цієї категорії відносяться наприклад знання технології, гості та стандарти, ремонт обладнання.

**Hardskills (Професійні знання):**

- Управління транспортним засобом;
- володіння вузькоспеціалізованими програмами (у частині бухгалтерського та управлінського обліку, веб-дизайну, програмування, монтажу відео);
- аналіз даних.

**Softskills (Навики людини):**

- комунікабельність (ведення переговорів, переконання та аргументація, командна робота, клієнтоорієнтованість);
- управління стресом та емоціями (здатність бути тактовним та проявляти дипломатію);
- ерудованість, креативність та саморозвиток.