

О. Б. Граждан, асистент кафедри менеджменту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
e-mail: grajdan_ab@ukr.net

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Граждан Олександр
Инновационные подходы
к управлению персоналом
предприятия

Grazhdan Alexander
Innovative approaches
to the management
of enterprise staff

Особливістю сучасного виробництва є його орієнтація на людину. Це означає, що організації стають втіленням сукупного професійного, творчого та мотиваційного потенціалів їх працівників.

Можна сказати, що в даний час світова економічна наука підійшла до межі, коли усвідомлюється той факт, що економічний розвиток і забезпечення зростання продуктивності праці та випуску продукції все більшою мірою залежить від компетентних управлінців і висококваліфікованих трудових ресурсів.

Метою статті є узагальнення сучасних аспектів управління персоналом промислового підприємства та виявлення інноваційної ролі персоналу в сучасній організації.

Проведений аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури, результатів наукових досліджень у галузі управління персоналом, показав, що для будь-якої організації соціально-компетентні співробітники, котрі володіють професійною компетентністю, творчими здібностями, ерудицією, досвідом роботи, діловою активністю і чисто людськими якостями — одна з найважливіших умов реалізації її цілей і ділового процвітання, якнайшвидшого отримання кінцевих результатів праці з мінімальними затратами.

Співробітники — найважливіше надбання будь-якої організації, яке треба зберігати, розвивати та використовувати для досягнення кінцевих цілей. Від характеру та якості персоналу безпосередньо залежать економічні, соціальні та інші можливості організації. Тому до персоналу необхідний інтегрований підхід з точки зору всієї організації як системи. На сучасному етапі економічного розвитку будь-які управлінські рішення повинні враховувати людський аспект.

Узагальнюючи висловлене, можна відзначити, що суть сучасного етапу в управлінні персоналом (управління людськими ресурсами — УЛР) складають:

1). представлення УЛР на вищому рівні керівництва організацій;
2). залучення персоналу до визначення стратегії та організаційної структури компанії;

3). участь усіх лінійних керівників у реалізації єдиної політики в галузі управління персоналом;

4). інтеграція діяльності менеджерів з персоналу та лінійних керівників у всіх підрозділах і на всіх рівнях при вирішенні питань, пов'язаних з персоналом і досягненні поставлених цілей.

Система управління персоналом являє собою відносно автономну та специфічну підсистему загальної системи управління організацією.

Розглядаючи систему управління персоналом як інновацію, можна зробити висновок про те, що вона має особливості, притаманні будь-якому нововведенню. По-перше, зміни в системі управління персоналом націлені на вирішення певних проблем у відповідності зі стратегією розвитку організації. По-друге, неможливо заздалегідь визначити точний результат, до якого вони можуть привести. По-третє, зміни системи управління персоналом можуть викликати конфліктні ситуації, пов'язані з опором працівників, неприйняттям ними нововведень. І, нарешті, зміни системи управління персоналом дають мультиплікаційний ефект, тобто викликають відповідні зміни в інших підсистемах організації, завдячуючи тому, що вони стосуються найголовнішої складової організації — її співробітників.

На наш погляд, можна визначити такі напрями впровадження інновацій у кадрову роботу: розвиток персоналу, управління діловою кар'єрою.

На основі аналізу еволюції поглядів на персонал організації можна зробити висновок, що перехід на більш ефективну концепцію управління людськими ресурсами передбачає виведення сформованої системи управління з рівноваги і, по суті, вибудовування її заново на базі нових правил та підходів.

Наявність високозначимих кореляцій між успіхами компаній у галузі управління людськими ресурсами та фінансовими показниками їх діяльності переконливо показує, що грамотне та сучасне управління людськими ресурсами слід розглядати як найважливіший фактор забезпечення ефективності організації.

Таким чином, людський ресурс як інноваційна складова розвитку стає стратегічною конкурентною перевагою. З'являється необхідність навчитися управляти людськими ресурсами в системі корпоративного управління, ефективно використовувати знання, навички та вміння персоналу, розвивати потенційні можливості співробітників.

Література

1. Бай С. І. Особливості управління персоналом організації в умовах нестабільного зовнішнього середовища / С. І. Бай, Г. Є. Мошек // Інноваційна економіка. — 2010. — № 4 [18]. — С. 27—31.
2. Десслер Г. Управление персоналом: пер. с англ. / Гарри Десслер. — М. : БИНОМ, 2000. — 710 с.
3. Кондратьев В. В. HR-инжиниринг. Как построить современную модель организации деятельности персонала / В. В. Кондратьев. — М.: Эксмо, 2007. — 512 с.
4. Стельмашенко О. В. Комплексна система стратегічного управління персоналом підприємства / О. В. Стельмашенко // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. — Вип. 241, Т. І. — С. 197—277.

А. П. Гречан, д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки підприємства,
Київський національний університет технологій та дизайну
e-mail: agrechan@mail.ru

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Гречан Алла
Теоретические основы
формирования механизма
активизации инновационных
процессов

Alla Grechan
Theoretical grounds of formation
for activization mechanism
of innovative processes

Для забезпечення розвитку підприємства на інноваційних засадах у сучасних умовах господарювання необхідною умовою є активізація інноваційних процесів за всіма напрямками діяльності та спрямування зусиль усіх організаційних структур на реалізацію поставлених завдань. Ефективне впровадження інноваційних процесів передбачає створення дієвого механізму, який дозволить на принципово новому якісному рівні визначати взаємопов'язані процеси, управляти ними, а також систематично ідентифікувати ці процеси.

Механізм активізації інноваційних процесів — це сукупність взаємопов'язаних економічних, організаційно-правових, фінансових управлінських мотиваційних та інтелектуальних інструментів, форм і методів, спрямованих на підвищення ефективності інноваційних процесів і подовження їх дії у довгостроковій перспективі.