

УДК 65.012.32:001.895

Партика І.В.
*старший викладач кафедри менеджменту та адміністрування
Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ

MODERN APPROACHES TO THE REGULATION OF STAFF AT THE INNOVATIONAL PRINCIPLES

АНОТАЦІЯ

У статті висвітлено основні погляди науковців на вагомість та необхідність упровадження інновацій у процес управління персоналом. Здійснено аналіз системного підходу до інноваційного управління персоналом. З'ясовано сутність поняття «інновації». Проаналізовано характерні риси інноваційного управління персоналом та причини нововведень у роботі персоналу організації. Досліджено процес розвитку персоналу як сучасний напрям упровадження інновацій в управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом, інновації, інноваційне управління персоналом, система управління персоналом, системний та комплексний підходи управління персоналом, розвиток персоналу, ефективність кадрових нововведень.

АННОТАЦИЯ

В статье отражены основные взгляды ученых о значимости и необходимости внедрения инноваций в процесс управления персоналом. Осуществлен анализ системного подхода к инновационному управлению персоналом. Выяснена сущность понятия «инновации». Проанализированы характерные черты инновационного управления персоналом и причины нововведений в работе персонала организации. Исследован процесс развития персонала как современное направление внедрения инноваций в управление персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, инновации, инновационное управление персоналом, система управления персоналом, системный и комплексный подходы управления персоналом, развитие персонала, эффективность кадровых нововведений.

ANNOTATION

In the article the basic views of the scientists on the need for innovation in the management of staff were recognized. The analysis of innovation system approach HR management was implemented. The characteristics of of innovation HR management and the reasons for innovations in the personnel of the organization were analyzed. The process of personnel development as a modern trend of innovation in personnel management was investigated.

Keywords: human resources, innovation, innovative HR management, HR management system, systematic and comprehensive approach of Personnel Management, personnel development, the effectiveness of human innovations.

Постановка проблеми. Сучасна зарубіжна практика та власний вітчизняний досвід доводять: ефективності будь-якої діяльності, зокрема в управлінні персоналом, можна досягти за умови забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, постійного удосконалення форм та методів управління та урахування динамічного розвитку нових технологій.

Кожна організація, діючи в умовах жорсткої конкуренції, постійно шукає напрями удосконалення свої діяльності, тому у наш час біль-

шість сучасних підприємств звертають увагу на значущість інновацій, інноваційних соціальних технологій в управлінні персоналом і стають на шлях запровадження інновацій, які перестають бути випадковим, перетворюючись при тому на безперервний процес, що забезпечує підприємству успішну діяльність на перспективний довготривалий період.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем теорії і практики управління персоналом на інноваційних засадах присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Даними питанням займалися зарубіжні науковці: І. Беккер, П. Друкер, В. Горфінкель, Т. Пітерс, Г. Саймон, Н. Суровкіна. Вагомий внесок в інноваційне управління персоналом зробили вітчизняні науковці, такі як Д. Богиня, Т. Збрицька, А. Колот, П. Микитюк, В. Петюх, В. Савченко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на достатні теоретико-прикладні дослідження різних науковців в галузі інноваційного управління персоналом, потребують комплексного, глибокого дослідження сучасні аспекти процесу управління та розвитку персоналу на інноваційних засадах.

Мета статті полягає у теоретичному дослідженні сучасних підходів до інноваційного управління персоналом та його розвитком, враховуючи швидкозмінні умови функціонування ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні методи підвищення ефективності діяльності підприємства вимагають від служби персоналу формування результативного колективу, а це неможливо без упровадження інновацій в процес управління персоналом.

В умовах ринкових відносин інноваційне управління персоналом повинно мати системний характер на основі комплексного вирішення кадрових проблем. Система управління персоналом є відносно автономною і специфічною підсистемою загальної системи управління організацією. Якщо розглядати управління персоналом як систему, то це сукупність взаємопов'язаних елементів, в яку входять об'єкт та суб'єкт управління, між якими існу-

ють організаційні та управлінські відносини, а також функції управління, що реалізуються через систему відповідних методів та елементів.

В.М. Петюх так виокремив системний та комплексний підходи до управління персоналом:

- комплексний підхід до управління персоналом передбачає врахування організаційних, економічних, соціальних, психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів управління в їх сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних чинників;

- системний підхід відбиває взаємозв'язки між окремими аспектами управління персоналом і виражається в розробці кінцевої мети, визначенні шляхів її досягнення, створенні відповідного механізму управління, який забезпечує комплексне планування, організацію та стимулювання системи роботи з персоналом на підприємстві [1, с. 23–24].

Відмінності між характерними рисами та ознаками традиційної та інноваційної систем управління персоналом підприємства дослідила І.Р. Продан. Вона стверджує, що класичне управління персоналом є цілісною системою, яка поєднує об'єкт і суб'єкт, а також функції управління, що реалізуються застосуванням певних методів та інструментів, проте інноваційне управління персоналом має характерні особливості – кінцевий результат діяльності, а саме не лише активізацію можливостей і потенціал, а також стимулювання інноваційної поведінки.

Сьогодні існує безліч трактувань терміну «інновація» (нім. *innovation*), який у науковий лексикон вперше увів Й. Шумпетер. Науковець дав визначення інновації як «будь-якої можливої зміни, що відбувається внаслідок використання нових або вдосконалених рішень технічного, технологічного, організаційного характеру в процесах виробництва, постачання, збуту продукції, післяпродажного обслуговування».

Провівши аналіз літературних джерел, П.П. Микитюк встановив існування різних точок зору щодо визначення поняття «інновації»:

- цілеспрямовані зміни, які свідомо впроваджуються в процесі відтворення для кращого задоволення наявної або формування нової суспільної потреби;

- процес отримання результатів як суспільне відношення, що створює умови для здійснення цього процесу;

- будь-яка технічна, організаційна, економічна і управлінська зміна, відмінна від існуючої практики на цьому підприємстві;

- комплексний процес створення, поширення і використання нового практичного засобу для кращого задоволення відомої потреби людей;

- принципове джерело добробуту і результат творчої діяльності, спрямованої на розроблення,

створення і поширення нових видів конкурентоспроможної на світовому ринку продукції;

- предмет, результат, продукт, об'єкт, що отриманий в процесі «матеріалізації» або комерціалізації результатів науки і техніки.

Тому, узагальнюючи усі точки зору і методологічні підходи щодо суті інновацій, виокремлено такі їх характерні риси:

- інновація є доцільною і корисною зміною в попередньому стані якого-небудь об'єкту, процесу;

- ця зміна повинна отримати практичне застосування і мати корисний результат;

- предметом цих змін можуть бути виробли, технології організація виробництва, управління;

- інновації вважаються найважливішим засобом реалізації цілей розвитку суб'єкта, результатом чого є підвищення ефективності його діяльності [2, с. 22].

Можна вирізнити економічний та соціальний аспекти інновацій: економічне трактування поняття «інновація» – це створення нового продукту, нової технології, соціальне – це процес нововведення в суспільство, в організацію, в колектив. Звідси випливає, що інновація є перетворенням знань у виробничі, економічні, соціальні технології. Тобто інновація – це комерціалізація знань, вилучення з них прибутку [3, с. 59–63].

До характерних рис інноваційного управління персоналом належать:

- орієнтація на висококваліфікований персонал;

- особливі вимоги до психологічних характеристик працівників;

- наявність у персоналу творчих здібностей;

- відповідна система відбору працівників;

- можливість реалізації потреб вищого рівня [4, с. 64].

Згідно з трактуванням Б. Кошарної, нововведення в кадровій роботі – це управлінські нововведення, під якими розуміються будь-яка цільова діяльність, організаційне рішення, система, процедура або метод управління кадровою роботою, що істотно відрізняються від сформованої практики й уперше використовуються в даній організації, спрямовані на підвищення рівня й здатності персоналу вирішувати завдання ефективного функціонування й розвитку організації та її підрозділів в умовах конкуренції [5].

Основними причинами нововведень у роботі персоналу підприємства є:

- розвиток науково-технічного прогресу;

- зміна технології виробництва;

- зміни у діях конкурентів;

- зміни потреб споживачів організації;

- трансформація цілей організації;

- призначення нового керівника організації;

- директивні вказівки;

- зміна внутрішніх потреб організації [6, с. 287].

Розвиток персоналу організації відноситься до одного з сучасних напрямків упровадження інновацій в управління персоналом. Розвиток персоналу виступає як інвестиційне рішення. Якщо раніше вважали, що це витрати, то зараз – інвестиційний проект, який є запорукою успіху. В сучасній організації важливий концептуальний підхід розвитку персоналу. У першу чергу організація, знайшовши невідповідність між необхідним рівнем кваліфікації працівників та їх реальною компетентністю, має прийняти рішення про навчання та підготовку висококваліфікованого спеціаліста. І така підготовка має бути безперервною, оскільки є капіталовкладенням на довгостроковий період і впливає на досягнення поставлених цілей організації.

Таким чином, кожна сучасна організація з інноваційним управлінням персоналу повинна дбати про системно організований процес безперервного набуття та удосконалення знань, умінь, навиків та досвіду свого персоналу через сукупність організаційно-економічних заходів, що передбачають професійне навчання, передпідготовку, підвищення кваліфікації, адаптацію та планування трудової кар'єри персоналу задля ефективного функціонування організації, підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників.

У результаті проведення інноваційної політики управління персоналом, організація прагне отримати певний ефект та очікує, що проведені зміни будуть ефективними.

Ефективність кадрових нововведень – це їх результативність, яка показує співвідношення витрат і результатів.

Ефективне впровадження нововведень у роботу персоналу організації можна представити у вигляді:

- нової кадрової політики; нової стратегії управління персоналом;
- нової оргструктури системи управління персоналом;
- нового положення, наприклад, про оплату праці або про атестацію персоналу;
- нової схеми функціональних взаємозв'язків або функціонального поділу праці;
- нового положення про підрозділ або нову посадову інструкцію;
- нової методики формування кадрового резерву й т. п. [6, с. 310–311].

Таким чином, сучасне функціонування організації неможливе без інноваційного підходу управління персоналом, оскільки є частиною системи розвитку персоналу зокрема та організації у цілому, запорукою ефективності роботи персоналу та організації.

Висновки. Сучасна організація, яка хоче бути конкурентоспроможною на ринку, повинна стати на шлях запровадження інновацій, які мають бути не випадковими, а безперервними і забезпечувати організації успіх.

Інноваційне управління персоналом підприємства повинно мати системний характер і базуватися на основі комплексного вирішення кадрових питань та кінцевого результату для організації.

У статті висвітлено різні погляди науковців на сутність поняття «інновації». Інновації в управлінні персоналом є корисними та доцільними і мають отримати практичне застосування задля бажаного результату – підвищення ефективності діяльності організації. Застосовуючи інноваційне управління персоналом, організація повинна орієнтуватися на висококваліфікований персонал з належними психологічними характеристиками, наявністю креативності у роботі.

Розвиток персоналу організації є одним із сучасних напрямків впровадження інновацій в управління персоналом. Кожна організація має дбати про безперервну підготовку своїх працівників, оскільки це є капіталовкладенням на довгостроковий період.

Таким чином, грамотне розроблення та впровадження інновацій в управління персоналом дозволить підвищити ефективність роботи як працівника зокрема, так і організації у цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Петюх В.М. Управління персоналом: [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.] / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
2. Інноваційний розвиток підприємства: [навч. посіб.] / За ред. П.П. Микитюка. – Тернопіль: Принтер Інформ, 2015. – 224 с.
3. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления / И.А. Юрасов // Управление персоналом. – 2006. – № 20. – С. 59–63.
4. Продан І.О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І.О. Продан // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 776. – С. 61–66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VNULPM_2013_776_12.pdf.
5. Кошарная Б. Кадровые нововведения: понятие и характеристика / Б. Кошарная // Инновационный и кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/innovacionnyykadrovuyumenedzhmentQ.shtml>.
6. Управління розвитком персоналу: [навч. посіб.] / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.