

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Personnel management is an important factor for the efficient operation of the enterprise. The ability of the manager to determine the right method of personnel management allows to increase the productivity of the staff. The application of innovative management methods in personnel management provides an opportunity to improve the activity of the enterprise and increase its competitiveness.

Управління персоналом є важливим чинником ефективної роботи підприємства. Вміння визначити правильний метод управління дає змогу підвищити продуктивність праці і мотивацію персоналу. З розвитком підприємництва з'являються нові методи впливу на персонал. Застосування нововведень в управлінні персоналом надає можливість покращити діяльність підприємства і підвищити його конкурентоспроможність.

В теорії і практиці управління застосовують три групи класичних методів: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Адміністративні методи ґрунтуються на застосуванні влади, дисципліні та покаранні. Для цих методів характерний прямиий вплив на об'єкт управління, обов'язковість виконання адміністративних рішень вищих органів для підлеглих структур, строго визначена відповідальність за невиконання вказівок та розпоряджень.

Економічні методи полягають у використанні економічних стимулів. Використовуючи дані методи керівництво організації здійснює матеріальне стимулювання колективу та окремих працівників.

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини.

Більш сучасні методи управління пропонують використання так званих 3-х стилів: стиль участі полягає в створенні свідомості працівника про його значущість у команді та важливе значення його праці; стиль безпосереднього керівництва полягає в необхідності надати чітку інформацію щодо виконання завдань, власних обов'язків, термінів виконання роботи; стиль командної роботи полягає в обміні досвідом, спільному вирішенні проблем, колективних порадах.

У інноваційній системі управління персоналом, що стрімко розвивається на основі інформаційно-комунікаційних технологій, можна виділити наступні проекти:

1) «Корпоративний університет» – система навчання персоналу фірми. Полягає в застосуванні традиційних та нетрадиційних форм бізнес-освіти, узагальненні досвіду знань та інновацій, які є інтелектуальною власністю фірми;

2) «Кар'єрний портал» – Інтернет-Ресурс, інтегрований із соціальними мережами. Потенційний кандидат на перспективні позиції в організації використовує інформаційні портали, блоги, веб-тести і веб-ігри;

3) «Віртуальна школа» – внутрішній портал організації. Надає можливість будь-якому співробітнику у режимі «онлайн» знайомитися з лекціями фахівців у досліджуваній сфері, навчатися за дистанційними програмами західних бізнес-школ, брати участь у дистанційних ділових іграх і веб-семінарах;

4) «Соціальна карта співробітника» – програма «немонетарної мотивації» співробітників. Полягає у формуванні віртуальних рахунків співробітників у «соціальному бюджеті» фірми, вибір пільг за задалегідь встановленою диференціацією їх вартості та ін.;

5) «Гейміфікація» – це новітня бізнес-концепція, що базується на застосуванні підходів, характерних для комп'ютерних ігор у програмних інструментах для неігрових процесів і використанні кращих ідей програм лояльності, ігрових механік і поведінкової економіки у реальних бізнес-процесах. Фактично, гейміфікація – це пошук нестандартних рішень, які допомагають зробити будь-яку роботу цікавіше. Як і будь-яка нова технологія «гейміфіковані» інструменти мають вартість не самі по собі, а за рахунок тієї нової функціональності, яку вони здатні забезпечити для механізму управління і реалізації конкурентних переваг.

Виконуючи свою роботу персонал забезпечує ефективну діяльність всього підприємства. Безпосереднє управління персоналом з метою забезпечення максимальної продуктивності їх праці є одним з обов'язків менеджера. З розвитком підприємництва виникла необхідність розвивати сферу управління і запроваджувати нові методи управління персоналом. Сприймаючи персонал як стратегічний ресурс увага менеджерів приділяється мотивації, заохоченню до навчання та розвитку професійних навичок. Застосування нововведень збільшує ефективність діяльності підприємства, підвищує конкурентоспроможність та забезпечує можливість подальшого розвитку персоналу.

Список використаних джерел:

1. Розметова О.Г. Інноваційні методи управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1916>
2. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16_1_2017ua/31.pdf
3. Вергун В.А., Ступницький О.І. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми: <https://msu.edu.ua/visn/wp-content/uploads/2015/11/2-4-1-2015-16.pdf>