

Головатій В.І., студентка
Яковенко Р.В., канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні підприємства у своїй діяльності орієнтуються в першу чергу на висококваліфіковану робочу силу. Ефективність підприємства досягається в першу чергу завдяки персоналу, а вже потім – завдяки грамотним методам управління персоналом. Їх можна визначити як діяльність, саме це допомагає підвищити конкурентоздатність. Досягнення цієї мети неможливе без запровадження інноваційних технологій у процесі управління персоналом. Сьогодні безліч підприємств користуються методами управління персоналом, незважаючи їх на значну кількість, але кожний метод несе свої позитивні та негативні наслідки.

Інноваційні технології характеризуються невизначеністю та значним ризиком нововведень [1, с. 118]. В управлінні персоналом можна розглядати технології з двох боків: як нові, що підвищують ефективність діяльності організації, і як традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень. Цей тип по-новому розглядає проблему професійної успішності, що передбачає формування особливої системи відбору персоналу, перенавчання та соціальної адаптації працівника. Інноваційні структури вимагають від працівника особливої гнучкості мислення, ефективної системи сприйняття, внутрішньої потреби у творчості, своєрідної форми самореалізації та інтеграції до соціальної системи.

Відбір персоналу грає не менш важливу роль у розвитку підприємства. Це дуже важливий, відповідальний та складний процес, який виконує кадровий менеджмент задля подальших позитивних наслідків для підприємства. Адже саме формування персоналу є початком розквіту вашого підприємства. Можна сказати, що спочатку треба вибрати грамотний, активний та креативний персонал, згодом який зможе привести ваше підприємство своєю працею та ідеєю до належного рівня конкурентоздатності. На рисунку 1 ми бачимо алгоритм відбору кандидатів на підприємство [2, с. 62]. Все починається з першої стадії «пошук кандидатів». Ця стадія базується на визначенні способу пошуку, потім формуванні певних вимог до кандидата. Коли знаходяться люди, котрих зацікавила ця інформація, настає друга стадія «відбір кандидатів». На стадії «відбір кандидатів» кадровий менеджмент аналізує резюме, перевіряє інформацію про кандидата, якщо все добре і резюме задовольняє – відправляють на співбесіду. Вже потім кандидати проходять тестування, де вони отримують

оцінку. Якщо кандидатів з високими балами виявляється багато, то переходимо на третю стадію «прийняття рішення про найм», де вирішують: хто ж краще серед кандидатів та пропонують роботу.

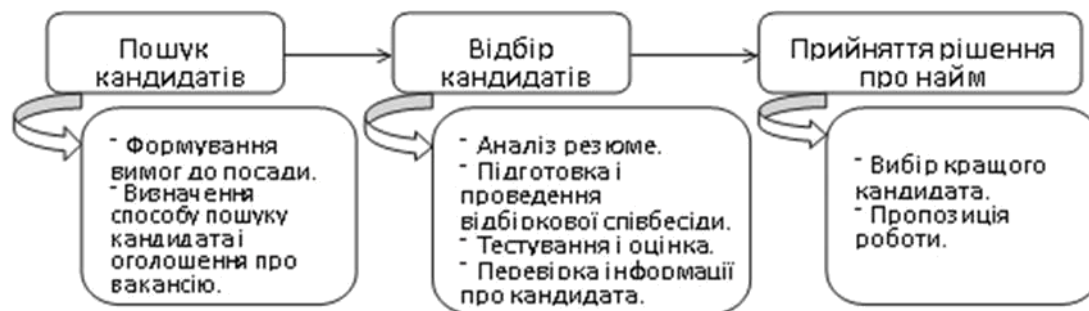


Рис. 1. Алгоритм відбору кандидатів

На сьогодні популярними є такі технології як: скринінг, рекрутинг і хедхантинг.

Скринінг, іноді ще називають поверхневий відбір, як технологія допомагає набрати персонал на вакансії низького рівня. Відбір здійснюється за віком, освітою, іноді ще й за досвідом роботи, якщо він є. Рекрутинг допомагає зробити поглиблений підбір, який враховує особисті характеристики і ділові якості. Частіше це здійснює рекрутингове агентство, яке спеціально для цього навчене. Хедхантинг або якісний пошук вважається як напрям, котрий допомагає знайти рідкісних та професіональних фахівців з унікальними вміннями. Застосування такої технології дає точне виконання вимог до посади та є найбільш результативною.

Сучасна система організації управління персоналом базується на меті, завданнях, принципах, методах та безпосередньому процесі управління персоналом. Вона включає такі підсистеми: 1) забезпечення трудового потенціалу; 2) створення креативних ідей; 3) адекватність персоналу ; 4) дружній колектив; 5) зростання рівня продуктивності праці; 6) ефективне навчання і розвиток персоналу; 7) забезпечення інтересів компанії та співробітника; 8) створення творчого середовища; 9) адаптивність персоналу до нововведень.

Досить поширеними є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці [3, с. 391]. Аут-технології поділяють на дві групи: аутсорсинг та аутстафінг. Аутсорсинг – компанія, яка надає змогу виконувати завдання та функції, в яких вона спеціалізується краще, у межах підприємства. Аутстафінг – компанія, яка приймає людину з підприємства-замовника, для якої роботи поки немає, на роботу до себе, тим самим звільнивши місце на попередньому підприємстві. Саме ці технології дають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом як оптимальність та гнучкість.

Система управління персоналом необхідна на кожному підприємстві, особливо для тих, котрі бажають мати ефективність підприємства для конкурентоздатності на ринку. Класичні методи управління застарівають і не приносять значного ефекту, тому виникають нові сучасні системи управління персоналом. Світ змінюється, змінюються і люди, тому має відбуватися і зміна методів управління.

Література

1. Червінська Л.П. Інноваційні технології в управлінні персоналом підприємства / Л.П. Червінська. – К. : КНЕУ, 2014. – 194 с.
2. Холодницький А.В. Сучасні технології підбору персоналу та можності їхнього практичного використання / А.В. Холодницький // Персонал. – 2015. – № 1. – С. 61-64.
3. Третьак О.П. Сучасні персонал-технології у систем управління персоналом на підприємстві / О.П. Третьак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24 (4). – С. 389-396.