

Заярнюк О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

HR-МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

Інноваційна активність та конкурентоспроможність сучасної компанії визначається насамперед конкурентоспроможністю, якістю та кваліфікацією персоналу, його творчістю та креативністю. Все це актуалізує роль HR-менеджменту у пошуку нових підходів до управління персоналом в контексті розвитку його навичок і здібностей, мотивації до пошуку нестандартних підходів у вирішенні проблем тощо. Саме тому завдання побудови сучасних підходів до управління конкурентоспроможністю персоналу на інноваційній основі є важливим і актуальним.

Питання HR-менеджменту, мотивації, управління персоналом з позиції підвищення його конкурентоспроможності розвивали такі вчені, як: Д. Саллівен [7], П. Блохін [1], Д. Козлов [3], О. Костюченко [5], А. Колот, В. Данюк, О. Герасименко [4], М. Семикіна [8] та інші.

Водночас сьогодні постає питання дослідження інноваційних підходів до управління персоналом, спрямованих на активне впровадження цифрових технологій в сфері HR, адаптацію та мотивацію співробітників у режимі роботи онлайн, підтримку соціально-психологічного клімату та залученість персоналу під час криз та реформ.

Перш за все, потрібно наголосити, що конкурентоспроможність – досить багатогранна економічна категорія, яка у літературних джерелах трактується по-різному відповідно до специфіки досліджень. Термін «конкурентоспроможність персоналу» по суті означає колективну конкурентоспроможність співробітників компанії. Вона відображає ступінь їх відповідності вимогам ринку праці, формується за рахунок сукупності набору якісних і кількісних характеристик, дозволяє розширювати ресурсні можливості компанії та підвищити її конкурентоспроможність.

Розвиток цифрової економіки кардинально змінює усі традиційні функції управління компанією, і в першу чергу, сферу HR-менеджменту. Щоб залишатися конкурентоспроможною, кожна компанія прагне активно використовувати цифрові технології для оптимізації бізнес-процесів, підвищення ефективності діяльності і поліпшення досвіду взаємодії зі своїми споживачами. Поняття цифрового HR об'єднує соціальні мережі, чат-боти, мобільні додатки, хмарні технології, доповнену реальність. У сучасних умовах важливо зробити інформацію більш доступною і простою у використанні: для співробітників, претендентів на робоче місце, суміжних відділів.

В умовах цифровізації компанії цінність і конкурентоспроможність співробітника, який володіє цифровими навичками багатократно зростає. В сучасному HR-менеджменті все більше необхідні такі знання і уміння персоналу, як розуміння основ кібербезпеки, володіння інструментами для внутрішніх комунікацій,

здатність працювати з базами даних (уміння користуватися Excel та іншими інструментами бізнес-аналітики), а також клієнтоорієнтованість, креативність, оригінальність, критичне мислення, швидкість прийняття рішень, уміння управляти людьми та емоційний інтелект. HR-менеджменту потрібно заохочувати своїх співробітників розвивати ці навички.

Іншим важливим завданням сучасного HR-менеджменту є управління людськими ресурсами дистанційно. Як відомо, у зв'язку із світовою пандемією COVID-19 проблема віддаленої роботи набула особливої гостроти. Перед HR-менеджментом постало питання, як забезпечити управління персоналом, як управляти продуктивністю співробітників, організувати командне навчання та контролювати виконання завдань поза межами робочого місця. Робота в режимі онлайн для працівників має багато переваг: це знижує ризик зараження вірусною інфекцією, зменшує необхідність спілкування з неприємними колегами, допомагає поєднувати робочі та домашні обов'язки. Але водночас дистанційна робота посилює почуття ізольованості, особливо у співробітників старшого віку, яким складно працювати із електронними засобами комунікації. Крім того, відсутність підтримки з боку колег і керівництва знижує продуктивність праці таких співробітників та викликає стресові відчуття. До того ж формат віддаленої зайнятості порушує баланс між роботою і особистим життям.

Виходячи з цих позицій, HR-менеджмент має постійно підтримувати зв'язок зі своїми співробітниками та забезпечити організацію безперервного навчання працівників новим засобам комунікації за допомогою різних онлайн-курсів. Це підвищує мотивацію праці персоналу, бажання підняти свою конкурентоспроможність, дає можливість задовольнити потребу в особистісному зростанні та саморозвитку.

Віддалена робота передбачає самостійність співробітника стосовно організації робочого часу, підвищення своєї результативності та продуктивності. Проте не всі працівники здатні до самодисципліни. З метою вирішення питання контролю виробничих завдань HR-менеджерам доцільно моніторити ситуацію для утримання співробітників у робочому режимі. Для цього важливим є встановлення чітких правил формулювання і контролю строків виконання робочих завдань. Наприклад, на початку і в кінці робочого тижня запланувати проведення відео-нарад, обговорення успіхів і робочих проблем, обмін досвідом і порадами. Обов'язковим при цьому має бути контроль виконання завдань один раз наприкінці тижня, але тотальним щоденним контролем роботи співробітників зловживати не можна, оскільки це може призвести до зниження їх продуктивності.

HR-менеджмент є вагомим елементом управління компанією в майбутньому, з урахування нових підходів до бачення цього поняття. Завданням сучасних компаній є створення індивідуальних підходів до кожного співробітника з метою визначення найефективнішого для компанії роду діяльності, тобто створення мобільності персоналу, вивчення сильних та слабких сторін персоналу, можливостей та потенціалу.

Інноваційні технології в сфері навчання і розвитку персоналу, які отримали найбільшого поширення сьогодні, це коучинг і тимблдінг, слід використовувати для розкриття потенціалу кожного і побудови команди. Стресменеджмент, управління конфліктами також є дієвими технологіями для поточної роботи з персоналом із точки зору інноваційного підходу.

Таким чином, персонал та його конкурентоспроможність на рівні теорії та практики сучасного HR-менеджменту розглядається як рушійна сила підвищення конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності функціонування будь-якої компанії. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасною компанією, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок креативних ідей та генерованих персоналом інновацій. HR-менеджмент українських компаній потребує поліпшення методів роботи з персоналом та впровадження успішних зарубіжних практик. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасної компанії, в розумінні важливості його професійного зростання. Нові умови роботи вимагають застосування нових організаційно-економічних та соціально-психологічних методів управління персоналом на інноваційній основі.

Література:

1. Блохін П. В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії: матеріали 1 Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентні стратегії розвідки України в глобальній економіці». Київ: МУФ, 2018, 9 с. Режим доступу: iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/confe...onferenceiuf2018.pdf. (дата звернення 18.04.2021 р.).
2. Заярнюк О. В. Конкурентоспроможність і ключові компетенції персоналу в умовах цифровізації: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», 14 квіт. 2020 р., м. Кропивницький. С. 282–284. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9782/1/Proceedings-3thISPC-2020-282-284.pdf> (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Козлов Д. HR-професіонал в епоху штучного інтелекту. 2017. Режим доступу: <https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho-intelektu>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
4. Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
5. Костюченко О., Полякова Е. Роль HR-менеджера в побудові ефективної роботи. Режим доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/legal-business/rol-hrmenedzhera-v-pobudovi-efektivnoyi-roboti.html>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
6. Руденко О. М., Штурхеуцький С. В., Шершньова О. В., Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посіб. Ч.: НТУ, 2016. 16 с.
7. Саллівен Дж. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR». URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.html>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
8. Семикіна М. В., Беляк Т. А. Корпоративна культура в системі соціально-трудова відносин: [монографія]. Кропивницький: КОД, 2018. 248 с.
9. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 1. С. 41–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_1_9 (дата звернення 07.04.2021 р.).