

БОРОВИК С. Р., студентки, м. Миколаїв, НУК ім. адмірала Макарова «ФЕМ»

МЕЛЬНИЧЕНКО Ю. В., студентки, м. Миколаїв, НУК ім. адмірала Макарова «ФЕМ»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Управляти персоналом, з першого погляду, може здаватися легкою справою, але, насправді – це нелегка праця. Персонал – це найважливіший елемент на підприємстві чи фірмі, адже саме від нього залежить успіх діяльності фірми. Тому треба вміти правильно управляти персоналом та добре його організувати.

Гарна організація прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі, і для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- підвищення кваліфікації та розвиток кадрів;
- атмосфери довіри на підприємстві;
- планування службової кар'єри талановитих працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;

-- створення корпоративної культури інноваційного типу.

Перш за все, треба перестати бачити персонал як сіру масу, треба в кожному співробітнику бачити індивідуальність. Бачення кожного співробітника як індивідуальності дає поштовх такими напрямками в роботі менеджерів з персоналу, як розробка ефективної системи атестації персоналу, розробка системи мотивації працівників, управління діловою кар'єрою співробітника тощо. Як успішні приклади створення інноваційної атмосфери в компанії можна навести досвід компанії «Sony»: її успіхи багато в чому пов'язані з тим, що керуючі мають здатність до співпраці. У компанії поважається думка різних людей, різні думки дозволяють знаходити істину і розвивати компанію.

Працівники прагнуть постійно вносити раціоналізаторські пропозиції, які всіляко заохочуються.

Головне полягає у створенні особливої інноваційної атмосфери в компанії. Треба настільки вдало створити атмосферу у колективі, оскільки вона зіграє велику роль на роботі персоналу, і в майбутньому виразиться в грошовій формі. Потрібно знайти індивідуальний підхід до кожного співробітника (наприклад, провести певне анкетування, тести або співбесіду), щоб потім менеджер на основі результатів кожного зміг створити певну систему, яка б була до вподоби кожному.

Також кожне підприємство в тій або іншій формі винагороджує своїх співробітників, тобто компенсує витрати часу, енергії, інтелекту в досягненні цілей підприємства. Менеджер повинен стимулювати, мотивувати своїх робітників до роботи, тоді й матиме високий результат. Звичайно, кожен мріє о грошовій винагороді, але як крок до них слугує й психологічна мотивація. Це можуть бути не тільки дошки пошани, а, наприклад, певні заходи, які будуть корисні і компанії, і робітнику: найкращий робітник на місяць стає обличчям компанії (реклама фірми).

У сучасних умовах будь-які навички і знання швидко старіють, тому ключову роль в управлінні персоналом відіграють фахове навчання і розвиток.

Навчання і розвиток персоналу має включати:

- навчання, що у формі отримання загальної і фахової освіти дає необхідні знання, навички і досвід;

- підвищення кваліфікації, завдання якого - поліпшення фахових знань і навичок;

- навчання в школі управління і керівництва, що дає потрібні знання і підготовку при вступі на керівну посаду і формує рівень керівника;

- перекваліфікація, що, по суті, дає другу освіту. Мета перекваліфікації - дати можливість працівникам опанувати новий для них фах.

Для розвитку персоналу потрібно:

- підтримувати здібних до навчання працівників;

- поширювати знання і передовий досвід;

- навчати молодих кваліфікованих співробітників;

- усвідомлення управлінським персоналом важливості розвитку співробітників.

Фахове і посадове зростання - найважливіший мотив у діяльності більшості працівників. Відсутність можливості зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і погіршення діяльності підприємства. Робітник повинен завжди знати, що за сумлінну і якісну працю він зможе піднятися вгору по кар'єрній драбині, адже незамінних не існує. Це ще один стимул до роботи. Мистецтво управління відіграє важливу роль у результативності організації. Зазвичай облік факторів, що визначають позитивну мотивацію, призводить до зростання продуктивності праці. Разом з тим не завжди фактори продуктивності пов'язані з задоволеністю роботою. Іноді люди задоволені роботою тому, що мало завантажені або практично не працюють. в (2)

Як приклад, можна представити компанію "Колгейт - Палмолів". Компанія "Колгейт - Палмолів" - глобальна виробнича компанія з продажами на суму більш ніж 5 мільярдів доларів на рік. Після вступу на посаду кілька років тому, новий головний виконавчий директор розробив стратегічний напрям компанії заснований на, як він називає, його "корпоративних ініціативах".

В "Колгейт - Палмолів" управління персоналом було направлено президентом на розробку і виконання програми, призначеної для створення культури компанії, яка зможе досягти такого:

- заохочення духу командної роботи та співпраці в межах і серед ділових одиниць у роботі над спільними цілями, з наголосом на ідентифікацію, визнання і винагороду видатних окремих людей та одиниць;

- створення підприємницьких відносин серед менеджерів і творчого мислення серед всіх службовців;

- підкреслення подібності інтересів службовців та акціонерів в (1).

Корпорація "Тенді" - інший приклад того, як формулювання політики відділу персоналу підтримує стратегію компанії. В "Тенді" політика відділу персоналу (наприклад, щодо відбору та компенсації) спрямована на залучення, найм і підтримку людей, необхідних для успіху фірми. "Наприклад, політика відбору "Тенді" повинна робити наголос на виділення кандидатів, які зможуть досягти успіху продажу продукції, так як 80 % службовців компанії зайняті прямий продажем. Для цього "Тенді" розробила комп'ютерну програму для оцінки профільних навичок персоналу. Вона спрямована на визначення кандидатів підходять для роботи

з кваліфікованими замовниками проведення презентацій, закритих продажів і забезпечення післяпродажного обслуговування замовника. Аналогічно політика навчання спрямована на ефективне комерційне навчання, а політика компенсацій визначає високу премію за хороше виконання продажів: фактично, 75 % планів управління компенсаціями в "Тенді" пов'язані з прибутком компанії (вони охоплюють навіть віце-президента компанії з ЧР) в (1).

Отже, говорячи про риси системи управління персоналом як інновації, можна виділити такі, як необхідність побудови концепції та моделі, вироблення стратегії і політики управління персоналом, а також обліку різних чинників, що впливають на управління персоналом.

Список літератури: 1. Симонова И.Ф., Зазовская Н.М. Стратегические аспекты управления персоналом: Учеб. пособие. М.: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. 2007. 300 с. 2. Журнал «Управление персоналом» [електронний ресурс].- Режим доступу : <http://www.hrd.com.ua/index.php/upu>

БРОВКО М. П., магістрант, м. Київ, НТУУ «КПІ»

МОТИВАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мотивація є одним з основних елементів у системі управління персоналом для будь-якої організації. Методи мотивації безпосередньо впливають на економічний стан підприємства, на внутрішнє середовище організації та на роботу підприємства в цілому. Задоволені працівники це завжди успіх компанії та можливість збільшення прибутків, а це головна мета всіх підприємств.

Питанням мотивації та управління персоналом займалось багато зарубіжних вчених таких, як М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, А. Маслоу, Г. Десселера, Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, та ін. Деякі закордонні вчені стали основоположниками для вивчення шляхів ефективного управління персоналом на будь-якому підприємстві не залежно від напрямку діяльності. До вітчизняних науковців відносяться Савіцька І., Колот А, Амбросов В., Горкавий В., Завадський Й., та ін.

Досліджуючи поняття мотивації можна стверджувати, що вона має багатосторонню сутність. З точки зору менеджменту