

УДК 331.005.95

Семеніхін М.С.¹, Риженко О.М.²

¹ студ. гр. ФЕУЗ-519 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ІННОВАЦІЇ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Систему управління персоналом більшість сучасних дослідників розглядають як комплекс взаємопов'язаних заходів щодо створення умов нормального функціонування, розвитку і ефективного використання кадрового потенціалу підприємства. Це сукупність окремих підсистем, серед яких пошук та адаптація персоналу, його навчання, розвиток, мотивація, оцінка, стратегічна робота з персоналом. В зв'язку з цим методологія дослідження проблеми управління персоналом має ґрунтуватися на системному підході з використанням методів спостереження й узагальнення на базі дослідження прогресивного закордонного досвіду та його адаптації до реалій України [1].

Сучасний підхід, який використовується в найбільш ефективних американських корпораціях, відрізняється значним розширенням змісту, форм і методів роботи з персоналом фірми; зростанням професійного рівня фахівців служб управління людськими ресурсами; підвищенням частки коштів, що витрачаються цими службами, в загальних витратах виробництва; застосуванням новітньої інформаційної технології. Ці зміни в управлінні трудовими ресурсами поширюються в США на роботу з керівниками і спеціалістами (щодо рядових виконавців функції служб управління людськими ресурсами змінилися в більшості корпорацій досить незначно). Практично всі головні нововведення в цій функціональній сфері управлінської діяльності призначалися для роботи з високооплачуваними категоріями персоналу і або зовсім не поширювалися на інші категорії персоналу, або що робилося пізніше і в більш обмеженому обсязі [1]. Найбільш комплексний і різноманітний характер мають системи роботи з управлінським персоналом вищого рівня організаційної ієрархії, а також середнього рівня. Так в «Дженерал електрик» з 1974 року існує підрозділ, що введений з підпорядкування віце-президента по кадрам і підзвітна безпосередньо голові ради директорів, яке про-водить роботу тільки з вищими керівниками (500-600 чоловік; загальне число керуючих і фахівців компанії перевищує 100 тис. чоло-вік). З цією категорією персоналу, а також з представниками групи претендентів з нижчестоящого ешелону управління здійснюється саме ретельне опрацювання схем заміщення, індивідуальних планів розвитку кар'єри, підбір і контроль за реалізацією про-грам підготовки та навчання. Щорічно схеми заміщення докладно розглядаються трьома вищими керівниками фірми – головою ради директорів, віце-головою і віце-президентом по кадрам. Провідні корпорації краще і ефективніше використовують психологію

Проте значна кількість питань удосконалення організаційно-економічного механізму активізації інноваційної діяльності окремих підприємств, особливо машинобудівних, які мають широкі виробничо-транспортні й постачально-збутові зв'язки залежно від їх виробничого профілю та спеціалізації, й досі залишаються не висвітленими і потребують теоретичного, методичного та практичного вирішення.

Керівництво розуміє, що успіх значною мірою залежить від кваліфікації співробітників. Внутрішньо-фірмове навчання не завжди дозволяє розв'язати проблему, особливо якщо фахівці потрібні «тут і зараз», тим паче завод наразі розширюється. Реальний вихід з ситуації, що склалася, забезпечує використання такої технології підбору персоналу, як хедхантинг.

Хедхантинг - мало поширений і, разом із тим, дуже перспективний спосіб підбору особливо цінних, «штучних» фахівців. Це - «якісний пошук», що враховує особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових і особистісних якостей кандидата, організовуваний прямим шляхом, його треба розглядати як складний бізнес-процес. Практична реалізація хедхантингу має низку позитивних і негативних моментів: гарантія високої вірогідності підбору потрібного фахівця, пов'язана з великими фінансовими, часовими і трудовими витратами; відсутність професійної підготовки та єдиних критеріїв оцінки хедхантерів; інколи «переманюють» не одного фахівця, а цілі команди, завдаючи величезних збитків підприємству [2].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Вдосконалення системи управління персоналом промислового підприємств [Електронний ресурс] : Пуртов В.Ф., Перепичай К.С., Онищенко К.И. // Економіка та управління підприємствами – 2018. – № 16. – Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/16_ukr/70.pdf (дата звернення: 06.04.2020)
2. Інновації в практиці управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] : Сич Т., Баб'як Г. П. // Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/20923/1/110-111.pdf> - (дата звернення: 06.04.2020)