Вкажемо на те, що у Стратегії сталого розвитку "Україна – 2020", окремо зазначається про необхідність синергії зусиль органів влади, бізнесу та громадянського суспільства для просування України у світі. При цьому головною передумовою реалізації Стратегії є суспільний договір між владою, бізнесом та громадянським суспільством, де кожна сторона має свою зону відповідальності. Відповідальність влади – провести реформи, забезпечити баланс інтересів між громадянським суспільством, державою і бізнесом, просто прозоро та якісно працювати за новими підходами, гарантувати дотримання прав людини. Відповідальність бізнесу – підтримувати й розвивати бізнес-середовище, державу та громадянське суспільство, сумлінно сплачувати податки, здійснювати ефективні інвестування в економіку держави, дотримуватися принципів чесної праці та конкуренції. Відповідальність громадянського суспільства – контролювати владу, жити відповідно до принципів гідності та неухильно додержуватися Конституції і законів України.

Вказане вище посилює значимість інформаційно-комунікативного супроводу організаційної діяльності органів місцевого самоврядування.

Використані джерела

1. Міщук Є. В. Організація діяльності керівників публічних адміністрацій на сучасному етапі розвитку публічного управління в Україні. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/
2. Długosz D., Wygnański J. J., Obywatele współdecydują, Przewodnik po partycypacji społecznej, Stowarzyszenie na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych, Warszawa 2005, s. 22.
3. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 24. С. 170.
4. Боковикова Ю.В. Громадянська партиципація – поштовх до сталого розвитку територій. с. 12. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2015-7/2015_07.pdf
5. Про інформацію :Закон України (редакція від 21.12.2019р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12
6. Інструменти та механізми вироблення й впровадження публічної політики в Україні. URL: www.ukrinform.ua › rubric-other_news › 2713805-inst...

Богдан МАРТИНЦЕВ
здобувач освітньо-професійної програми
«Соціальна робота» ТНЕУ
Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У нового покоління фахівців – нові вимоги до начальства.Сучасному шефові потрібно багато працювати над собою, щоб зуміти завоювати авторитет у підлеглих.

Сучасний управлінець підприємства ставить для себе надзвичайно

актуальне питання щодо пошуку найбільш ефективних методів управління персоналом, максимізація використання його потенціалу задля забезпечення продуктивної роботи, підвищення та конкурентоспроможності, прибутковості підприємства. Керівник повинен розуміти, що на нього працюють люди, які мають різні здібності, характери та звички, тому він має ставитися до них як до особистостей, і саме ці чинники в першу чергу будуть впливати на організацію роботи підлеглих, а в цілому і на успішність підприємства.

Послуги, що пропонуються сучасними підприємствами, а особливо зараз потребують безпосереднього контакту персоналу з клієнтом, споживачем, що значно підвищує вимоги до їх професійної комунікативності у вирішенні різнопланових проблем. Окрім цього, персонал підприємств, маючи значну практику спілкування з клієнтом в різноманітних умовах та ситуаціях, є джерелом ідей щодо підвищення ефективності функціонування підприємства та задоволення вимог споживачів. Вимоги часу, ставлять перед сучасними управлінцями завдання пошуку нових методів керівництва з метою максимізації використання його потенційних можливостей, креативних ідей для підвищення конкурентного статусу на вітчизняному та міжнародному ринку.

Науковці виділяють такі класичні методи ефективного управління: адміністративні; економічні та соціально-психологічні. Більш сучасні, пропонують використання так званих 3-х стилів: стиль участі; стиль безпосереднього керівництва; стиль командної роботи [1].

Серед багатьох компаній, особливо в корпоративному сегменті, набула ідея сприйняття персоналу як стратегічного ресурсу. Для ефективного управління цим ресурсом необхідно максимально використовувати його явний та прихований потенціал. Основу даного потенціалу складає не тільки професійна майстерність, а й здатність до творчості, до креативного мислення та генерації нових ідей. Саме останні складові можуть стати вагомим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства. Управлінські компетенції персоналу: описують управлінські вміння та навички, необхідні для успішного керівника структурного підрозділу [3].

Результати опитування, проведеного нещодавно консалтинговою компанією Robert Half International, підтверджують думки експертів. Новий управлінець потрібен, але який саме? Три чверті опитаних із шести тисяч офісних працівників з різних країн хочуть, щоб він був їхнім наставником. Він повинен допомагати своїм підлеглим і просувати їх угору кар'єрною драбиною. У Німеччині цей відсоток ще вищий: 88 % німецьких спеціалістів, які взяли участь в опитуванні, вважають, що керівник має бути насамперед наставником і тренером, який регулярно оцінює виконану роботу, а також докладно аналізує кожен крок [2].

Підготовці майбутніх керівників, на жаль, не приділяють достатньої уваги

у вищій школі ідеться про здобуття таких навичок, як уміння мотивувати колектив, здатність впевнено вести його до успіху. А ось роль наставника – менш важлива.

Отже, керівникові слід бути як талановитим керівником, так і терплячим колегою. На жаль, практика показує, що керівники не так швидко позбуваються усталених стереотипів на думку, експертів тип "шефа-контролера" все ще домінує. Натомість постійний контроль і недовіра з боку шефа, характерні для такого стилю керівництва, знижують працездатність співробітників. Завоювати авторитет у підлеглих важче, ніж просто поставити їх у позицію "струнко", довіра розвиває у підлеглих почуття відповідальності, сумлінності, спонукає до самовдосконалення, що в цілому сприяє ефективності їхньої праці. Довіряти співробітникам, у свою чергу, здатна людина врівноважена, зріла сформована особистість. Такий керівник здатен визнавати свої помилки, чітко формулювати цілі та завдання, вимагаючи того ж від своїх підлеглих. Переслідуючи головну мету, він не розмінюється на дрібниці, може побачити проблему в контексті, а не як окреме явище, швидко й адекватно відреагувати на ситуацію, що склалася.

Сучасний управлінець повинен вміти обирати методи пошуку інноваційних ідей, які будуть найбільш продуктивними в певному середовищі і для конкретних працівників. Результат в значній мірі також буде залежати від того, наскільки менеджер зумів розпізнати явні та приховані здібності своїх працівників і дав можливість кожному з них повністю розкритися у своїй діяльності.

Який же тип управлінця зуміє утвердитися в колективі нового тисячоліття? Це покаже найближче майбутнє. Поки 34 % опитаних упевнені в тому, що їхні начальники далекі від ідеалу. Більше того, керівники найчастіше не лише не підтримують своїх підлеглих, але самі стають причиною несприятливих умов праці.

Отже, процес управління персоналом містить у собі комплекс інноваційних механізмів, організованих навколо взаємодії працівників, активізації творчого потенціалу персоналу, інтеграції його зусиль на досягнення поставленої мети. А отже, розвиток креативності та інноваційного мислення персоналу сучасних підприємств, вміння організовувати самим свою діяльність, може стати їх ключовою компетенцією та фактором виживання у сучасних умовах.

Використані джерела

1. Булгакова А.К. Сучасні методи управління персоналом на підприємствах готельного господарства -URL:https://tourlib.net/statti_ukr/bulgakova.htm.

2. Інга Ваннер, Наталя Неділько. Ідеал начальника, або яким має бути сучасний керівник. URL: https://www.dw.com/uk/%D1%96%D0%B4%D0%B5%D0%B0%D0%BB-%

3. Пушкар З., Павлик С. Якісні характеристики керівника та їх вплив на ефективність управління. *Науковий вісник Ужгородського університету.* Сер. Економіка. 2013 р. Вип. 2 (39), ч. 1. С. 189-193.