

перспективи розвитку. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2017/19.pdf

2. Заїка Н. Проблема соціальної справедливості в контексті соціальної держави. URL: http://papers.univ.kiev.ua/1/filosofija_politologija/articles/zaika-n-y-the-problem-of-the-social-justice-in-the-context-of-the-social-state_17255.pdf

Шатковська Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Богач Ю.А.)

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Людський капітал є одним із найважливіших ресурсів підприємства, ефективне використання якого за допомогою сучасних методів управління, персонал-технологій визначає майбутній розвиток організації.

У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують різноманітні персонал-технології, які у свою чергу можна об'єднати у такі групи [3]:

- персонал-технології позикової праці (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, ауфтраг-стактика);
- навчальні персонал-технології (коучинг, тренінг, кейс-стаді, E-learning, самонавчання);
- персонал-технології підбору та найму персоналу (хедхантинг, рекрутинг, скрининг, «плетіння мереж» та прямий пошук, антихедхантинг, профіль посади, executive search, краудрекрутинг);
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу (реінженіринг, технологія АКAI);
- персонал-технології контролю праці персоналу (внутрішній маркетинг, таємний покупець);
- інформаційні персонал-технології (автоматизована інформаційна система управління персоналом, гейміфікація, АРМ працівника).

Впровадження нових персонал технологій сучасного підприємства багато в чому зумовлюється рівнем ефективності управління персоналом - найважливішою функціональною підсистемою підприємства та найціннішим ресурсом інноваційного розвитку. Володіючи особливими стратегічними та оперативними функціями, людський чинник відіграє провідну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва. До останнього часу саме поняття «управління персоналом» взагалі було відсутнє в управлінській практиці. Незважаючи на те, що кожне підприємство мало функціональну

підсистему управління кадрами, саме це управління заходилося у компетенції керівника підрозділу. Основний структурний підрозділ з управління персоналом - відділ кадрів виконував лише функції планування трудових ресурсів, приймання та звільнення працівників, організації курсової підготовки щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки. Функціонально відділ кадрів не був пов'язаний з підрозділами організації праці і не мав професіоналізм для забезпечення оптимального функціонування персоналу в інноваційних системах. Відповідно до зниження рівня централізації системи управління економікою перед підприємствами почали виникати принципово нові завдання, пов'язані з управлінням трудовими ресурсами. Спочатку це були питання забезпечення стимулювання працівників і створення конкурентоспроможних пакетів компенсації, збереження на підприємстві висококваліфікованих фахівців, у яких з'явилася можливість вибирати місце роботи та винагорода, потім - індексація заробітної плати в умовах високої інфляції і, нарешті, проблеми підвищення продуктивності і скорочення чисельності працівників у відповідь на тиск конкуренції. Сьогодні кадрові служби підприємств вирішують наступні проблеми, пов'язані з управлінням персоналом:

- планування трудових ресурсів - визначення потреби в кадрах залежно від стратегії розвитку виробництва;
- формування резерву персоналу, добір кандидатів, визначення груп резерву;
- відбір персоналу із груп резерву;
- оформлення трудових контрактів;
- оцінка рівня трудової діяльності кожного працівника;
- переведення, підвищення, пониження, звільнення залежно від результативності праці;
- профорієнтація та адаптація - залучення нових працівників до колективу, до процесу виробництва;
- визначення заробітної плати та пільг з метою залучення, збереження та закріплення кадрів;
- навчання кадрів;
- підготовка керівних кадрів.

На сучасному етапі розвитку суспільства вирішення цих завдань потребує відмінно інших інноваційних навичок і визначає нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке застарівання знань, умінь і навиків персоналу, яке виражається у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог до посади і професії. Постійний розвиток персоналу з метою підвищення його компетентності повинен здійснюватися через формування системи безперервного навчання при створенні умов для повного розкриття

потенціалу співробітників, їх здібності вносити відчутний внесок у діяльність своєї організації. Найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, мета якого - створення орієнтації на оновлення. П. Друкер вважає, що саме у сфері управління персоналом традиційні базові уявлення істотно суперечать реальності та є непродуктивними [1]. Тобто, існує єдиний правильний принцип управління персоналом - використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників і навіть окремих працівників у різних ситуаціях. При цьому той чи інший спосіб впливу, певний набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають персонал-технологією або технологією управління персоналом [2].

Розробка і впровадження персонал-технології роботи з кадрами в організації включає сім типових етапів:

- діагностика кадрової ситуації;
- внесення коректив до положень, що діють;
- підготовка та узгодження проекту технології;
- затвердження розробленої технології;
- розповсюдження механізму впровадження заходів;
- навчання персоналу нової технології;
- встановлення відповідальних за впровадження технології.

Однак, незалежно, на якому етапі знаходиться підприємство, для багатьох з них проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених, в окремих випадках вузькопрофільних фахівців, особливого значення набули персонал-технології підбору та найму персоналу: хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прямий пошук, «плетіння мереж», використання яких дає змогу підприємствам знайти та найняти на роботу компетентних та досвідчених фахівців нового типу, які мають багатий досвід роботи, високу кваліфікацію та репутацію.

В контексті цього зазначимо, що інноваційні технології в управлінні персоналом можна розглядати з двох позицій: як нові, що підвищують ефективність діяльності організації, прийоми управління людськими ресурсами (власне інноваційні технології кадрового менеджменту), і як традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень (традиційні управлінські технології впровадження інновацій).

Сучасна спрямованість інновацій у кадровій сфері, пов'язана з такими завданнями:

- підвищення рівня продуктивності діяльності;
- ефективне навчання і розвиток персоналу;
- поліпшення робочих взаємин і створення творчого середовища;
- поліпшення якості трудового життя;
- стимулювання креативних ідей;

- звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей;
- підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень;
- залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу;
- забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника.

Отже, сучасні процеси прискорення глобалізації і посилення конкуренції на ринках вимагають від підприємств упровадження інновацій у практику управління персоналом. У сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і метод та інструменти, що використовуються.

Використані джерела

1. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. - 2016. - № 10. - С. 70-77
2. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. - Харків : ХНАМГ, 2012. - 215 с.
3. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] / О.П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України. - 2014. - Вип. 24.4. - С. 389-397. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24

Шкраба Сергій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Здрик В.С.)

НЕОБХІДНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Серед найбільш поширених трактувань дефініції «проектування» у вітчизняній та зарубіжній літературі можна виокремити визначення, що проектування – це:

- визначення версій чи варіантів розвитку або зміни певного явища чи об'єкту;
- конструювання варіантів оптимального майбутнього стану об'єкту;
- форма випереджального відображення і перетворення дійсності, спрямована на конструювання системи параметрів майбутнього матеріального об'єкту чи якісно нового його стану;
- прийняття рішень в умовах невизначеності [1].

У сучасному розумінні проекти є тим процесом, що змінює світ, і може