

Довгалюк Назарій, Молостов Андрій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Шушпанов Д.Г.)

ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Політичні, соціально-економічні та структурні перетворення, які відбуваються останніми десятиріччями в Україні на фоні глобальних змін економічного простору і розвитку інноваційних виробництв, вимагають високої трудової і соціальної активності працівників. Тому ефективність та конкурентоспроможність функціонування організації залежить від обраної стратегії розвитку персоналу, її інноваційності.

Інновації в управлінні персоналом, як практично всі види нововведень, вимагають для свого формування і реалізації певних фінансових ресурсів. Одночасно розвиток персоналу, що розглядається з позиції сучасних концепцій, які виявлятимуть сутність відтворення людських ресурсів, також слід трактувати як інноваційний процес.

Практику в галузі управління персоналом можна розглядати в декількох аспектах. Насамперед, це система яка залучає, розвиває, мотивує та утримує працівників для забезпечення ефективного впровадження та виживання організації та її членів. Крім того, практика управління персоналом також розуміється як сукупність внутрішньоузгоджених політик та практик, розроблених та впроваджених для того, щоб забезпечити організації людський капітал сприяє досягненню її бізнес-цілей. Також доцільно розглядати практику управління персоналом як набір практик, які використовуються організацією для управління людськими ресурсами шляхом сприяння розвитку компетенцій, які є чітко визначеними, виробляють складні соціальні відносини та генерують знання організації для підтримки конкурентних переваг. Таким чином можна стверджувати, що практика управління персоналом стосується конкретних практик, формальної політики та філософії, розроблені для залучення, розвитку, мотивації та утримання працівників, які забезпечують ефективне функціонування та виживання організації [1].

Одним із справжніх сучасних інновацій у сфері управління персоналом – використання чатботів, які імітують людські розмовні здібності під час процесу набору кадрів. Чатботи допомагають рекрутерам зосередитись на інших адміністративних завданнях, задаючи скринінг запитань, відповідаючи на поширені запитання та впорядкувавши процес.

Програмне забезпечення для залучення працівників, дозволяє менеджерам щомісяця надсилати опитування людям, звертаючись до цілого

ряду тем, включаючи добробут, стрес, командну роботу, працездатність та впевненість у роботі. Потім менеджери отримують аналіз результатів та конкретні дії, які вони можуть вжити для покращення взаємодії.

Так, Компанія з визнання працівників OStanner з метою допомоги менеджерам у їхньої роботі розробила «Cloud Cloud» – набір програм та служб, розроблених для спільної роботи менеджерів. Замість декількох інструментів різних постачальників, «Culture Cloud» пропонує один модульний набір, де додатки для досвіду співробітників інтегруються в робочий процес працівника. «Culture Cloud» використовує інтелектуальну технологію чатботів та включає опитування працівників, комунікації, навчання, аналітику, глобальний магазин, конфіденційність та безпеку даних.

Ще однією важливою інновацією є гейміфікація, яка проникає у всі елементи управління персоналом, від процесу співбесіди до навчання та розвитку. Такі компанії, як Accenture та Deloitte, вже є відданими, використовуючи інструменти для вирішення справжніх проблем на робочому місці на етапі набору та за її межами. У свою чергу, Google надає своїм працівникам допомогу за кожну робочу поїздку. Якщо допомога не витрачається, вони можуть додати решту залишку до своєї заробітної плати або віддати її на благодійність. Компанія повідомила про 100% дотримання протягом шести місяців із використанням цієї методики гейміфікації.

Також цікавим є підхід, який отримав назву як розпізнавання однолітків. Інновації на арені визнання однолітків дозволяють працівникам хвалити один одного. Наприклад, у Thanks box, співробітники можуть додати особливу подяку, призначити інших до нагороди і багато іншого. Такі інструменти для нагородження та визнання можуть допомогти співробітникам відчувати, що решта їх колективу цінують і поважають, і сприяти більш широкій діяльності для бізнесу [2].

Таким чином застосування цих та інших інноваційних технологій в управлінні персоналу змінюватиме інші складові управління та діяльності організації, підвищуючи їхню ефективність. Розуміння необхідності удосконалення способів управління персоналом, впровадження інноваційних технологій у цьому контексті дозволить підвищити взаємну задоволеність у праці між працівниками та організацією.

Використані джерела

1. Tan C. L., Nasurdin A. M. Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic journal of knowledge management*, 2011. Т. 9. №. 2. С. 155.
2. Davies H. Date published *Innovations in HR management*. URL: <https://www.hrdconnect.com/2018/10/23/innovations-in-hr-management/#newsletter-modal>.
3. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347–350.