

ІНОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Горбатюк А.С., студент,

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

Персонал є головним ресурсом у ефективному функціонуванні сучасних підприємств. Від ефективності його використання, а також від знань і умінь керівників і фахівців, їх здатності швидко реагувати на динаміку ринкової кон'юнктури безпосередньо залежить ринковий успіх. Саме тому виникає нагальна потреба у підтримці високого рівня управління та організації праці персоналу на підприємствах.

Внесок у дослідження теорії, методології та проблем ефективного управління персоналом підприємства зробили праці таких вітчизняних і закордонних вчених-економістів як В.В. Адамчука, О.І. Амоші, А.С. Афоніна, І.Т. Балабанова, М.Г. Белопольського, Д.П. Богині, В.М. Гриньової, А.П. Єгоршина, Є.М. Лібанової, Є.П. Качана, А.Я. Кібанова, Є.В. Макарова, В.М. Нижника, В.К. Потемкина, А.М. Селезньова, І.В. Сороки, Г.В. Щокіна, Б. Санто, Л. Якокки та інших.

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення підприємств різних форм власності, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування [1].

Ефективність керівництва полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до продуктивнішої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління персоналом.

Використання нетрадиційних методів привернення персоналу лізинг, аутсорсинг, аутстафінг (в тій або іншій формі дає підприємству необхідну гнучкість). Звичайно про вище зазначені методи роботи з персоналом згадують тоді коли постає проблема невідповідності наявних трудових ресурсів і потреб підприємства в них. Вирішенням цієї проблеми є розробка програми зміни кількісних та якісних параметрів трудових ресурсів підприємства. Така програма може передбачати задоволення потреб у персоналі шляхом додаткового навчання прийому на роботу спеціалістів певного профілю передача завдань на виконання іншим підприємства або ж інші заходи.

Існує три основні причини які змушують керівників організацій звернутися до кадрових агентств з підбору тимчасових працівників або до привернення на певний термін спеціалістів:

- тимчасова потреба організації у висококваліфікованих спеціалістах
- поява в організації вакантних місць на короткий термін:
- сезонність роботи у деяких організаціях

За даними Міжнародної організації праці, в 15 країнах – учасниках Європейського Союзу майже 1,5 млн. людей (близько 1,5%) працюють за лізинговими програмами. Лізинг персоналу найактивніше використовують у Нідерландах – майже 4% працівників працюють на його умовах. У Великобританії лізинговий персонал працює навіть у державному секторі. У всіх країнах Європейського Союзу спостерігається загальна стійка тенденція ширшого залучення роботодавцями працівників за допомогою різноманітних лізингових програм [2].

Важливо уточнити способи залучення тимчасових фахівців в сучасних умовах. Так, світова практика довела, що найактивнішими засобами залучення персоналу є лізинг персоналу, добір тимчасового персоналу, виведення персоналу за штат та інші (рис. 1):



Рис. 1. Різновиди залучення персоналу в сучасних умовах

Сьогодні на ринку праці в Україні спостерігається значне зростання попиту на фрілансерів особливо у сферах реклами, журналістики, комп'ютерних та інтернет-технологій, творчих проектах. Спеціалісти високого рівня, що мають необхідний досвід роботи та ділові якості, часто працюють як фрілансери в галузі консалтингу – управлінського, кадрового, юридичного. Все це надає неймовірні можливості для підприємств, оскільки вони мають шанс отримати необхідного спеціаліста за відносно невеликі кошти.

Отже, особливістю сучасного етапу розвитку та ефективного функціонування трудових відносин у світі є використання нетрадиційних форм зайнятості населення, таких як аутсорсинг, лізинг персоналу, добір тимчасового персоналу, аутстафінг та інші. Ефективна діяльність в області управління персоналом веде до досягнення цілей

організації, її головне завдання полягає у створенні умов для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей,

Список літератури:

1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. – [3-тє вид., випр. і доп.] / М.І. Мурашко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
2. Коняєва А. Аутсорсинг в Україні: вчєра, сєгодня, завтра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hr-ua.com/articles/243/>

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ

*Немченко Т.А., асистент кафедри економіки праці та менеджменту,
Кіровоградський національний технічний університету, м. Кіровоград, Україна*

Враховуючи наявні науково-технологічні доробки, що відповідають перспективним напрямам світового науково-технологічного розвитку, Україна зберігає конкурентоспроможний науковий потенціал в перспективних галузях, зокрема в машинобудуванні, здатній зайняти гідне місце на світових ринках наукоємної продукції. Проте досліджуючи стан економічної діяльності галузі можна виділити певні проблеми в її функціонуванні. Зокрема, серед багатьох причин, що загрожують ефективній інноваційній діяльності машинобудівної галузі особливе місце посідає недооцінка важливості розвитку її трудового потенціалу. А відтак, проблема інноваційної активності трудового потенціалу машинобудування є актуальною як на рівні окремих підприємств, так і на рівні галузі та держави.

Аналіз літературних джерел свідчить, що питанням розвитку трудового потенціалу, зокрема інноваційної його складової, присвячено багато праць вітчизняних вчених, а саме: Грішнєвої О., Заюкова І., Левченка О., Лібанової Е., Лісогора Л., Прохоровської С., Семикіної М., Шаульської Л., Фільштейна Л. та ін. В той же час, особливості вирішення зазначеного питання в машинобудівній галузі ще недостатньо розглянуті в сучасній науковій літературі та заслуговують підвищеної уваги з боку науковців та практиків.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до фахово-кваліфікаційного рівня працівників, що передбачає їх здатність до генерації нових ідей, розробки нововведень, вияву творчої активності, вміння креативно мислити, тобто прояву інновацій у сфері людської діяльності. Інноваційна складова у структурі трудового потенціалу окремого працівника, колективу підприємства, сукупності підприємств галузі являє собою «здатність до розробки та впровадження інновацій, прояву творчості» у праці незалежно від сфери діяльності [5].