УДК371.13

Людмила Чернова **Lyudmila Chernova**

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СТРАТЕГІЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

INNOVATIVE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT: STRATEGY FOR UKRAINE

Проаналізовано перспективні інноваційні підходи до управління персоналом в Україні. Зроблено висновок про те, що в умовах соціально-економічної нестабільності головною метою ефективного управління має стати усунення або мінімізація негативного впливу кризових чинників на життєдіяльність організації та її персоналу.

Ключові слова: *управління персоналом, інноваційні підходи, організація, соціально-трудові процеси.*

Проанализированы перспективные инновационные подходы к управлению персоналом в Украине. Сделан вывод о том, что в условиях социально-экономической нестабильности главной целью эффективного управления должно стать устранение или минимизация негативного влияния кризисных факторов на жизнедеятельность организации и ее персонала.

Ключевые слова: *управление персоналом, инновационные подходы, организация, социально-трудовые процессы.*

Promising innovative approaches to personnel management in Ukraine are analyzed. It is concluded that in the conditions of socio-economic instability the main purpose of efficient management should consist in the removal or minimization of negative impact of crisis factors on vital activity of an organization and its staff.

Keywords: *personnel management, innovative approaches, organization, social and labor processes.*

Постановка проблеми. Неоднозначний характер суспільних перетворень у сучасному українському суспільстві спричиняє необхідність здійснення аналітичного огляду проблем модернізації соціального та економічного життя у державі. В умовах економічної нестабільності цілком об'єктивно актуалізується проблема набуття соціального капіталу. Насамперед, це зумовлено необхідністю формування інноваційної соціально-економічної моделі, яка б забезпечувала розкриття й всебічну реалізацію творчих можливостей українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз підходів до управління персоналом міститься у наукових публікаціях низки авторів, зокрема: О. Васильєва, Л. Дятченко, А. Таланова, С. Владимиров та ін.

Метою статті є аналіз інноваційних підходів до управління персоналом в Україні в умовах економічної нестабільності, що й визначає актуальність цієї публікації.

Виклад основного матеріалу. Суспільні перетворення в Україні відзначаються пошуком і фіксацією перспективних напрямків політичного, соціокультурного та економічного розвитку, що забезпечить усунення негативного впливу кризових чинників на загальну соціальну атмосферу українського суспільства. Зважаючи на це, модернізації зазнають і базові моделі та підходи до управлінської діяльності.

На сьогодні очевидним є той факт, що ефективність здійснення реформістських заходів у нашій державі значною мірою визначається характером і якістю реалізації управлінських функцій та ефективного використання наявних трудових ресурсів. Зважаючи на це, застосування інноваційних підходів у системі управління персоналом набуває винятково важливого значення.

Управління як важливий соціальний процес виконує низку значущих функцій. Соціальні функції управління системи сьогодні мають неодмінно врахувати права та інтереси персоналу. Це сприятиме ефективному підбору і розстановці кадрів, визначенню реальних творчих і трудових можливос-

тей кожного працівника, їхньому належному використанню у соціально-трудових процесах тощо [2, с. 132].

Управління персоналом поєднує низку способів і методів впливу, що визначає особливості організації праці, умови діяльності працівників, формування і підвищення їхніх професійних навичок, елементів ділової культури тощо.

На сьогодні в академічній науці склалося кілька підходів до управління персоналом. Зокрема, А. Таланова та С. Владимиров виокремлюють економічний, організаційний та гуманістичний [4].

У межах економічного підходу організація розглядається як механізм, що функціонує за певним алгоритмом, що, в свою чергу, забезпечує стабільність і передбачуваність діяльності організації. Зазначений управлінський підхід вибудовується за такими принципами:

- забезпечення отримання підлеглим наказу безпосередньо від керівника;
- вибудовування вертикальної управлінського ланцюга: зверху вниз;
- налагодження системи контролю для ефективної комунікації між керівництвом і співробітниками;
- досягнення максимальної відповідності між повноваженнями співробітника і дорученою йому роботою;
- формування ефективної системи стимулювання персоналу за допомогою справедливої винагороди за роботу.

Згідно з органічним підходом організація уподібнюється живому організму. У цьому контексті організація розглядається шляхом її ототожнення з особистістю та людським мозком. Ототожнення організації з особистістю випливає з твердження про те, що організація, як і людина, проходить такі стадії життєвого циклу: народження, дорослішання, старіння і смерть. Також було сформульовано тезу про те, що організація має потреби і мотиви своєї діяльності, що притаманне людині.

Уподібнення організації з людським мозком дозволяє розглянути діяльність організації як процес функціонування людського мозку, що володіє певними аналітичними можливостями.

Головною ідеєю гуманістичного підходу є уявлення про організацію як про складний соціокультурний феномен. У межах цього підходу організаційна культура є важливим елементом, що дозволяє працівникам моделювати свою поведінку у кожній конкретній ситуації. Таким чином, можна стверджувати, що гуманістичний підхід випливає з особливостей людської природи, враховуючи її сутнісні соціокультурні ознаки.

Зважаючи на це, логічно припустити, що ефективний розвиток організації залежить не лише від досконалості відпрацьованих технологічних циклів, а й значною мірою визначається ціннісними параметрами кожного працівника та можливостями здійснювати ефективне управління соціально-трудовими процесами.

У сучасній управлінській науці під впливом різних культур і національно-специфічних особливостей кожної держави сформовано декілька напрямків розвитку управлінської науки, які по-різному визначають процес управління та його основні складники [3, с. 159–162].

Так, у межах теорій синергетичного менеджменту актуалізується феномен самоорганізації в системах управління. Об’єкти управління згідно з цим управлінським напрямом у різноманітних соціальних умовах, особливо кризових, виявляють здатності до адаптації в мінливих умовах, наслідком чого є поява нових властивостей і якостей системи управління.

Гендерний менеджмент як один із напрямів сучасної управлінської науки знайшов своє обґрунтування на початку 1980-х рр. у працях американських дослідників, які поглиблено вивчали різноманітні гендерні аспекти економіки та управління. Це обумовлено, насамперед, змінами характеру взаємовідносин між різними соціально-демографічними групами у постіндустріальному суспільстві. Відбулося поступове вирівнювання прав і можливостей чоловіків і жінок, частка яких суттєво зросла саме у сфері управлінської діяльності. Результати численних соціопсихологічних досліджень переконливо доводять, що жінки володіють низкою переваг, необхідних для здійснення ефективної управлінської діяльності. Зокрема, жінки-управлінці володіють інтуїцією, мають розвинені комунікативні навички, не сприймають внутрішньорганізаційні суперечки та відкриту ворожнечу між працівниками, можуть набагато краще піклуватись про підлеглих тощо.

Згідно з постулатами мережевого менеджменту структура організації вибудовується у вигляді мережі, кожна ланка якої володіє певною автономією щодо облаштування своєї діяльності. Мережева

структура є більш гнучкою і мобільною до мінливих умов сучасного життя, може швидко адаптуватися до будь-яких небажаних, кризових умов.

Мережевій організаційній структурі притаманні такі ознаки:

- мережеві організації здатні інкорпорувати ресурси сторонніх організацій задля досягнення максимального ефекту своєї діяльності;
- функції всередині мережевої організації розподіляються між окремими ланками, що забезпечує її функціонування як єдиного злагодженого механізму;
- мережеві організації є найбільш пристосованими до мінливих і кризових умов, мають підвищені адаптаційні можливості.

Креативний менеджмент є системою прийняття нестандартних, неординарних антикризових рішень. Найбільш ефективним він є тоді, коли вирішення наявних проблем відбувається не формалізованим шляхом, а через застосування «мозкового штурму» та впровадження різноманітних інновацій. Креативний менеджмент, безумовно, сприяє всебічному розкриттю творчого потенціалу працівників, стимулює їхню трудову активність, забезпечуючи тим самим відвоювання свого сегменту на ринку.

Практика використання методів командного менеджменту засвідчує, що цей різновид управлінської діяльності спирається на комплексне і конструктивне використання командних ефектів:

- взаємодопомогу й взаємопідсилення задля досягнення спільної мети;
- самомотивацію співробітників;
- налагоджений механізм зворотного зв'язку;
- готовність узяти особисту відповідальність за невдалу роботу групи і розділити командний успіх;
- ініціативний обмін ресурсами;
- розвинену корпоративну культуру тощо.

Командний менеджмент як різновид управлінської діяльності використовує низку творчих методів, зокрема:

- перепроектування команди за участю персоналу через залучення працівників у процес змін, стимулювання їхньої активності та ініціативи;
- навчання лідерів команд задля забезпечення розвитку професійних навичок з метою встановлення продуктивних командних взаємозв'язків;
- забезпечення зворотного зв'язку через налагодження системи ефективних комунікацій з метою отримання відповідної реакції і здійснення за необхідності коригувань;
- введення нових членів команди для забезпечення припливу нових ідей з метою підтримки високого командного потенціалу.

У межах комунікативного і комунікаційного менеджменту перебуває комунікація, яка визначається як процес обміну інформацією між двома і більше людьми. Поняття «комунікативний» і «комунікаційний» перебувають в одному синонімічному ланцюзі, проте за умови ретельного розгляду мають суттєві відмінності. Поняття «комунікаційний» вказує на процес формування і налаштування комунікаційних мереж в організації. У цьому випадку управлінський вплив спрямовується на канали комунікації.

Провідною функцією комунікативного менеджменту є налагодження системи ефективної передачі інформації, а саме: аналіз кількості передач інформації, пропускна здатність каналу комунікації, вразливість переданої інформації тощо. Сутністю комунікативного менеджменту є забезпечення ефективного управління процесом змістовного наповнення повідомлення, часто без урахування руху повідомлення в організації. Внаслідок того, що налагодження ефективної системи комунікації в організації охоплює комунікативний та комунікаційний складники, то найчастіше на побутовому рівні їх поєднують однією назвою.

Висновки. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що управління персоналом є складним соціальним процесом, що неодмінно має вибудовуватись за гуманістичними принципами. В умовах соціально-економічної нестабільності головною метою ефективного управління має стати усунення або мінімізація негативного впливу кризових чинників на життєдіяльність організації та її персоналу. Інноватика процесу управління значною мірою визначається наявністю фахівців, які пройшли спеціальну підготовку, мають високий рівень освіти, володіють специфічними знаннями, вміннями та навичками.

Як подальші напрями дослідження перспективними автор вважає розкриття особливостей управління трудовим потенціалом населення в умовах європейської інтеграції України.

Список використаної літератури

1. Васильева Е. Н. Инновационость в обучении будущего специалиста / Е. Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 2. – С. 35–36.
2. Дятченко Л. Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами / Л. Я. Дятченко. – Белгород : Центр социальных технологий, 1993. – 343 с.
3. Никулина И. Е. Инновации в современном менеджменте / И. Е. Никулина // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 342. – С. 159–162.
4. Таланова А. В. Основные подходы к управлению персоналом организации [Электронный ресурс] / А. В. Таланова, С. Р. Владимиров // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 2. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3673
5. Büchel F. Die Ausbildungsadaquanz der Beschäftigung bei Berufsanfangem mit Fachhoch- und Hochschulabschluss / Büchel F., Mitiaske W. // Konjunkturpolitik. B. – 1996.– Yg. 42. – H.l. S.53–83.
6. Capron M. Vers un renouveau de la comptabitite' des ressources humaines? / M. Capron // Rev. fr. de qestion. – 1995. – № 106. – P. 46–54.

References

1. Vasyl'eva, E. N. (2004) Innovation in future specialist training. *Standarty i monitoring v obrazovanii*, (2), pp. 35–36.
2. Dyatchenko, L. Ya. (1993) Social technologies in social processes management. Belgorod: Tsentr sotsial'nyh technologiy, 343 p.
3. Nikulina, I. E. (2011) Innovation in current management. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, (342), pp. 159–162.
4. Talanova, A. V. and Vladimirov, S. R. (2014) The main approaches to personnel management of an organization [Internet]. *Ekonomika i menegement innovatsionnyh technologiy*, (2). Available from: http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3673
5. Büchel, F., Mitiaske, W. (1996) Die Ausbildungsadaquanz der Beschäftigung bei Berufsanfangem mit Fachhoch- und Hochschulabschluss. *Konjunkturpolitik. B.* Yg. 42. – H.l. S. 53–83.
6. Capron, M. (1995) Vers un renouveau de la comptabitite' des ressources humaines? *Rev. fr. de qestion,* (106), pp. 46–54.

Стаття надійшла до редакції 18.10.2014.