

**УДК 339.13**

**Тетяна Кожушок, Михайло Галушчак**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **ІННОВАЦІЇ В ГАЛУЗІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

**Tetiana Kozhushok, Mykhaylo Galushchak**

### **INNOVATION IN MANAGEMENT PERSONNEL**

Персонал є невід'ємною частиною будь-якої організації. На сучасному підприємстві кадрам почали надавати неабияку роль. Так виникало і продовжує виникати ряд методів та засобів інноваційного характеру, пов'язаних з інноваційним підходом до управління. Бачення кожного співробітника як індивідуальності дає поштовх таким напрямам в роботі менеджерів по персоналу, як розробка ефективної системи атестації персоналу, розробка системи мотивації працівників, управління діловою кар'єрою співробітника і інші.

Інноваційна діяльність приносить фірмі великий прибуток. Що стосується менеджменту персоналу, то інноваційна діяльність покликана підвищити продуктивність діяльності працівників та стимулювати їх розробляти нові ідеї.

Сама стратегія інноваційної діяльності спрямована на орієнтацію на науково-технічний процес, а саме: створення нових товарів чи послуг, розробка нового методу виробництва, розробка нових матеріалів, організаційні нововведення, тощо. Задля того, щоб працівники робили прогрес у даній стратегії менеджер повинен створити такі умови, щоб їх праця була найбільш успішною.

Сучасне управління повинно базуватися на: стабільному прагненні до підвищення ефективності виробництва і бізнесу в цілому; на постійному коригуванні цілей і програм залежно від змін внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства; орієнтації на запланований результат; використанні сучасної інформаційної бази для різноманітних розрахунків і прийнятті управлінських рішень; використанні функції планування від поточного стану до перспективного; залученні всіх співробітників компанії до управління нею; опорі на інновації в кожному сегменті управління та нестандартні рішення; проведенні глибокого економічного аналізу кожного управлінського рішення; здатності розумно ризикувати і управляти ризиком.

Для того, щоб вищеперераховані принципи виконувалися належно і повною мірою ефективний менеджмент повинен максимально враховувати думку працівників, особливо критику. Пропоную використовуючи електронні засоби створити скриньку скарг і пропозицій, де працівники підприємства могли б анонімно писати зауваження та пропозиції щодо покращення роботи підприємства, а керівництво обов'язково повинно звітувати про заходи, які зможуть виправити та покращити незадовільні для працівників аспекти.

Обов'язковою умовою під час відбору персоналу повинні стати психологічні тести на всіх підприємствах. Керівники повинні розуміти, що професійні знання, хоча і є вирішальними при підборі персоналу, повинні доповнюватися психологічною сумісністю персоналу. Наприклад, команда, в якій усі люди мають лідерські якості та прагнуть бути першими ніколи не буде працювати злагоджено. Бажано, щоб на підприємстві працював психолог, який зміг би допомогти менеджерам краще зрозуміти особливості психологічного стану майбутніх співробітників. Так само слід значну увагу приділяти типу темпераменту та особливостям характеру, задля того, щоб уникнути постійних конфліктів та суперечок і щоб робочий процес був злагодженим.

Отже, в сучасних умовах менеджеру потрібно використовувати найновіші методи та способи управління персоналом для того, щоб організація змогла досягти кінцевих результатів діяльності максимально швидко і принести підприємству прибуток.