

СЕКЦІЯ  
**ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ  
ПІДПРИЄМСТВА**

УДК 330.341.1:338.108

**Мар'яна Бабій**

**Mariana Babiy**

Науковий керівник – к.е.н., доцент Машлій Г.Б.

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**  
**PERSONNEL MANAGEMENT AND INNOVATIVE ASPECTS OF THE  
ENTERPRISE ACTIVITIES**

Ефективна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана із грамотним і продуманим процесом управління персоналом. Саме він є необхідним елементом системи заходів, спрямованих на підвищення конкурентоздатності суб'єктів господарювання. Сьогодні безліч підприємств, незважаючи на значну кількість існуючих методів управління персоналом, зіштовхнулися з тим, що більшість із них не завжди приносять відчутний ефект. Саме тому сучасні методи підвищення ефективності діяльності підприємства вимагають від служби персоналу не тільки обліку кадрів, контролю за дотриманням трудового законодавства і забезпечення документообігу, а в першу чергу – формування працездатної і ефективної команди. Досягнення цієї мети неможливе без запровадження інноваційних технологій у процесі управління персоналом.

В інноваційній діяльності, яка характеризується невизначеністю та значним ризиком, складно прогнозувати на тривалий період потребу в робочій силі. Також при цьому необхідно оцінити відповідність потенціалу кожного менеджера та робітника, а також набутого ним рівня його кваліфікації змісту інноваційної діяльності. Сучасне виробництва по-новому формулює проблему

професійної успішності та ефективності, у зв'язку з цим виникає потреба в особливій системі відбору, навчання та соціальної адаптації працівника у виробничому колективі.

Інноваційні технології в управлінні персоналом підприємства можуть включати як принципово нові, що підвищують ефективність діяльності організації, та традиційні технології впровадження нововведень у кадрову роботу організації. Прикладом перших є нові способи впливу на персонал. Традиційні технології впровадження інновацій передбачають використання нового елемента управління в рамках старої процедури.

Інноваційні структури вимагають від працівника наявності внутрішньої потреби у творчості, особливої гнучкості мислення, самореалізації у рамках конкретної соціальної системи, ефективної системи сприйняття рішень. Новий стан, ситуація вимагають вміння поєднувати природні та набуті якості людини з вимогами оточуючого середовища, змушують його шукати нетрадиційні технології вирішення завдань. Сучасні підприємства у своїй діяльності орієнтуються в першу чергу на висококваліфіковану робочу силу, а особистість новатора-менеджера є центральною ланкою досягнення успіху.

Сучасна спрямованість інновацій в управлінні персоналом пов'язана з вирішенням таких завдань: 1) поліпшення якості трудового життя; 2) стимулювання креативних ідей; 3) лояльність персоналу, згуртованість колективу; 4) зростання рівня продуктивності праці; 5) ефективне навчання і розвиток персоналу; 6) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей працівників; 7) забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника; 8) створення творчого середовища; 9) підвищення адаптивності персоналу до нововведень. Загалом впровадження інноваційних підходів в системі кадрового менеджменту повинне бути спрямоване на високий рівень реалізації нововведень, розвиток творчих здібностей працівників та підвищення ефективності роботи підприємства.