

УДК 339.13

Гайдутька Ю.Б. – ст.гр. БМс-32

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНІ ЗМІНИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гарматюк О.О.

Gaidutska Y. B.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

INNOVATIVE CHANGES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Supervisor: Ph. D., Associate Prof. Garmatiuk Oksana

Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації, а також орієнтація персоналу на досягнення стратегічних завдань організації. Провідні компанії світу почали успішно інтегрувати своє управління людськими ресурсами в систему стратегічного та тактичного менеджменту.

Основою сучасної концепції управління персоналом є людина як об'єкт управління. Управління персоналом це є безпосередня діяльність не тільки менеджерів кадрових служб, але й керівників всіх підрозділів. Людина у цьому випадку розглядається як джерело і носій інформації. З іншої сторони людина розглядається як суб'єкт управління, який має безпосереднє відношення до етапів прийняття управлінських рішень.

На сучасному ринку із неймовірною швидкістю розвивається впровадження інноваційних підходів і методів, а також модернізоване обладнання, устаткування та інше. Це надає змогу оптимізувати час, кошти та зусилля і працю менеджера. Нові технології управління персоналом об'єднують у блоки. Вони виконують наступні функції:

1. Підсистему планування персоналом (здійснюється попередня діяльність зі створення системи інноваційної діяльності).

2. Підсистема розвитку персоналу (проведення навчання, перекваліфікації, призначення на посаду, здійснення адаптації нових працівників, підбір і оцінка потенційних кандидатів на вакантну посаду, часткова оцінка працівників, організація кадрового резерву і роботи з ним).

3. Підсистема мотивації і стимулювання працівників (розроблення системи про оплату праці, вартісне стимулювання праці, оцінка можливих премій і доплат).

4. Підсистема організації інновації в діяльності персоналу (введення нового обладнання, розробка нових планів діяльності підприємства, підвищення кваліфікаційних вмінь і знань працівників).

Інноваційні нововведення є дуже важливими для кожного стабільного підприємства, без так званих «новинок» організації зменшуватимуть попит на продукцію або ж послуги, вони не зможуть конкурувати з іншими потужними установами і це є великою проблемою.

Проте, дуже часто управлінські рішення на рахунок введення інноваційних процесів погано сприймається учасниками ділових відносин. Можна виокремити декілька причин такої реакції:

1. Першою причиною є, насамперед, суперечність інтересів, цілей, мотивів; опір працівників, виникнення бюрократичних перешкод на шляху введення інновацій.

2. Наступною причиною є те, що спостерігається дезінтеграція інноваційних процесів.

3. І останньою причиною є недостатнє розуміння важливості даних процесів.

В сучасних умовах все швидше і швидше впроваджується майже 100% технічне забезпечення на промислових підприємствах. Тобто, багато керівників підтримують виробництво товарів без прямого людського чинника, а з урахуванням машинного виконання ряду функцій. В даному випадку варто згадати таке поняття, як «штучний інтелект».

Штучний інтелект (англ. Artificial intelligence, AI) – розділ комп'ютерної лінгвістики та інформатики, що опікується формалізацією проблем та завдань, які нагадують справи, що виконуються людиною. Даний винахід сприймається по-різному. Одні вважають, що такий розвиток може спричинити повне витіснення людей із виробничих підприємств, інші стверджують, що «штучний інтелект» може спричинити Третю світову війну, а от підприємства по всьому світу все частіше залишають позитивний відгук, адже це в сотні разів підвищує продуктивність. Одним із найперших у світі людиноподібних роботів став Гуманоїд Софія. Особа, яка розвинула і впровадила такий винахід - Девід Хенсон. Завдяки технологіям штучного інтелекту, робот може виконувати безліч функцій, які до цього окрім людей ніхто не повторював.

Проте, підприємства по всьому світі використовують низку інших різноманітних технологій, які все більше і більше дають змогу виконувати операції без прямого контакту людей. Виділяють :

1. Автоматизована система управління.
2. Автоматизована система безпосереднього виконання роботи.

Згідно із дослідженнями до 2030 року понад 700 млн. працівників можуть втратити свої робочі місця, тому що їх замінять роботи або процеси автоматизації. Такі втрати можуть спостерігатись і в країнах із розвинутим рівнем економіки, так і в країнах, що розвиваються. Найбільше постраждають працівники бек-офісів, машинні оператори, особи, що займаються бухгалтерськими операціями, працівники мереж фаст-фуду та ін.

Найбільша загроза різкої втрати робочих місць стосується Китаю, та під потенційним ризиком більше 200 млн. робітників, це майже 17 % робочої сили. Друге місце посідає Індія (більше 150 млн. осіб) і на третьому місці США (50 млн. осіб), це майже 26 % працюючих. Незначна загроза буде спостерігатись у сфері управління персоналом і соціальної взаємодії. Перелік країн, що вводять майже повну автоматизацію на підприємствах:

1. Японія.
2. Китай.
3. США.
4. Німеччина.
5. Швейцарія.

Отже, впровадження інновацій та нововведень відіграють дуже важливу роль для власників підприємств та організацій. Проте, враховуючи, що із різким введенням технічного забезпечення зменшує використання людських ресурсів, дуже важко робити прогностні рішення. Також не потрібно забувати, що вирішальну роль завжди несе людина і жодна автоматизація або технічне забезпечення не зможе замінити це.