

*Секція: Демографія, економіка праці та управління персоналом*

**Хабінець Ольга Михайлівна**

*студентка кафедри фінансів і кредиту*

*Чернівецького національного університету*

*імені Юрія Федьковича*

*м. Чернівці, Україна*

## **ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРИЙОМІВ В ПІДБОРІ ТА УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Зі зміною економічної ситуації сьогодення абсолютно новим чином вирішується питання залучення і розвитку людських можливостей. Зараз людину розглядають не просто як один із факторів виробництва, а як найголовніший ресурс, від якого напряму залежить успішність і сталий розвиток підприємства. Цим і пояснюється зацікавленість проблемою правильного підбору та самореалізації фахівців різноманітних сфер діяльності.

Дослідженням теми ефективного використання інноваційних технологій в виборі та управлінні кадровим потенціалом підприємства займалась низка вчених, серед яких Гірняк К.М., Білоус Т.В., Гриньова В.М., Стрехова С.В та інші.

Загалом термін «інновація» можна трактувати у двох аспектах – матеріальному та функціональному. У першому значенні це певне нововведення в створюваний продукт, а в іншому – модифікація прийнятих норм поведінки, підходів до управління, або ж цілковита зміна уже існуючої системи.

Застосування інновацій для залучення і управління персоналом є необхідністю, адже сформовані раніше методи і технології не є дієвими в сучасних умовах. Саме тому застосування новітніх технологій з підбору працівників є ключовим фактором успіху підприємства.

На даний час все більшої популярності набуває діяльність різних посередницьких фірм, агентств, що надають послуги з добору і підготовки фахівців, які відповідають індивідуальним вимогам замовника. Ці агентства в своїй роботі застосовують безліч методів, починаючи від пошуку у власній базі даних і закінчуючи цілеспрямованим переманюванням кадрів.

Скринінг – «поверхневий добір», який здійснюється на основі формальних ознак (вік, стать, досвід праці). Організація з підбору лише надсилає зібрані резюме замовнику, а вже він самостійно проводить відбір.

Рекрутинг – «поглиблений добір» у якому враховуються ділові та особисті якості кандидатів. У цьому випадку відбір потенційних працівників проводиться на основі бази даних, яка сформована з відгуків на оголошення про вакансії, які розміщуються на відповідних ЗМІ та Інтернет-сайтах.

Хеджхантинг – пошук та добір керівників вищої ланки та провідних, висококваліфікованих спеціалістів. Під час пошуку персоналу таким способом проводять спеціальне маркетингове дослідження ринку конкурентів, для того аби виявити потенційних кандидатів.

Впровадження інновацій є важливим завданням не лише у підборі кадрів, а й в процесі їх управління. Але застосовувати їх можна лише у випадку, коли серед працівників є такі, що можуть генерувати та сприймати різні нововведення.

Інновації в управлінні кадровим потенціалом можуть бути реалізовані в двох формах – з послідовним покращенням лише окремих аспектів роботи персоналу (поточні), а також в більш радикальній формі покращення всієї системи персоналу в цілому (проривні).

В числі найперспективніших радикальних інноваційних розробок можна виділити такі:

- «Корпоративний університет» – це спланована система освіти працівників, під час застосування якої, для того аби фірма досягла успіху, використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти. Окрім

безпосереднього навчання працівників, ще одною метою цього підходу є узагальнення досвіду і знань, отриманих підприємством.

- «Кар'єрний портал» – спеціальний Інтернет-ресурс, який являє собою спільноту, що інтегрована з соціальними мережами. Користувачі соціальних мереж мають доступ до різних веб-тестів та веб-ігор, які є розміщені на ресурсі. Всі результати учасників зберігаються і таким чином кожен з них може стати потенційним кандидатом на зайняття перспективної посади в фірмі.
- «Віртуальна школа» – це внутрішній портал фірми, завдяки якому кожен працівник може в режимі онлайн ознайомлюватися з лекціями різноманітній спеціалістів своєї сфери діяльності, навчатись по дистанційних програмах відомих бізнес-шкіл, брати участь в конференціях та вебінарах.
- «Соціальна карта працівника» – це програма нематеріальної мотивації. Суть цієї розробки полягає в тому, що для кожного співробітника створюється віртуальний особистий рахунок в соціальному бюджеті організації, на нього виділяється певна сума грошей, величина якої залежить від посади працівника та його заслуг в звітній період. Протягом року співробітник може вибирати найбільш актуальні для нього пільги, сплачуючи при цьому їх вартість.

Таким чином, підприємству, яке функціонує в конкурентному середовищі, для досягнення успіху, потрібно йти у ногу з часом – переходити на шлях інноваційного розвитку, генерувати та впроваджувати нововведення, які відповідатимуть сучасним тенденціям наукового розвитку. Це дозволить керівникам приймати обґрунтовані кадрові рішення.

## **Література**

1. Гірняк К.М. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / К. М. Гірняк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – берез. (Вип. 4). – С. 130-132. Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/28.pdf>
2. Долженко Р.А. Інновации в системе управления персоналом организации / Р.А. Долженко // Экономика АПК: Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013 - № 1 (99). – С.149-153.
3. Стрехова С.В. Проблеми впровадження інноваційних технологій в управління персоналом підприємства / С.В. Стрехова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6. – Т.3. – С. 54.
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 226 с.
5. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства / Т. Білорус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2009. – Вип. 107-108. – С. 85-87. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_Ekon\\_2009\\_107-108\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2009_107-108_25)