

### Список використаних джерел і літератури

1. Білявський В. М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. 2007. № 6. С. 62–68.
2. Оніщук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації // Управління розвитком. 2013. № 12. С. 137.
3. Прусс Д. М. Комплексна система мотивації персоналу торговельних підприємств в умовах трансформації ринкових відносин // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. 2008. № 4 (46). С. 171.

*Голуб К. В., студентка групи МО-319  
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

## КАДРОВІ НОВОВВЕДЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління людськими ресурсами – це певна філософія, заснована на припущенні, що ці людські ресурси мали вирішальне значення для досягнення ділового успіху організації, а також для розвитку стійкої лояльності та дотримання політики та культури підприємства з боку службовців.

Важливість управління людськими ресурсами була вирішальною для виживання організації та досягнення успіху, тому відділам кадрів (дирекціям) надано все більшого і більшого значення. Звичайно, з метою забезпечення ефективного управління, корисного для людини, суспільства та бізнесу, HR-менеджери повинні бути функціональними експертами та спроможними адміністраторами, здатними забезпечити гнучку дирекцію, підтримку нових практик управління та інноваційного процесу в сучасній організації [1].

Найчастіше, для досягнення найкращого успіху на підприємстві, відбувається управління інноваціями або так зване управління кадровими нововведеннями, що вважається інтегрованим і взаємопов'язаним набором заходів, спрямованих на удосконалення або підтримку необхідного рівня життєздатності та конкурентоспроможності підприємства.

Цілями управління кадровими нововведеннями на підприємстві є інновації та інноваційний процес. І їх основними носіями, часто, як доведено практикою, є менеджери з персоналу [2]. Це особливо справедливо для організаційно-адміністративних нововведень, що часто впливають на розповсюдження, наступність та інноваційний потенціал.

Інноваційний потенціал часто вважають одним з найважливіших об'єктів соціального розвитку і, таким чином, його зв'язок з управлінням людськими ресурсами в основі інноваційних процесів у сучасній організації стає прямим.

Людський потенціал в організації впливає на розвиток різних секторів товарів та послуг. Масштаб і значення інноваційного потенціалу організації визначається наявністю науково-дослідних, проектних, будівельних, технологічних організацій, виробництва, заклади соціального навчання (або навчальні програми), наявність (навченого, мотивованого та лояльного) персоналу, а також технічні ресурси.

Типова діяльність секторів управління кадровими нововведеннями на підприємстві є багаторазовою, але хочеться зосередити увагу на тих, що мають на меті вирішити стратегічні проблеми підприємства та шукати нові функції.

До таких секторів управління кадровими нововведеннями відносяться: залучення менеджерів з персоналу до робочих груп, що займаються розвитком бізнесу; консультації з боку менеджерів з персоналу та фахівців у галузі проектування та розробка нових товарів та послуг; аналіз впливу на якість управління робочою силою на місцях інновацій та часу, необхідного для запуску на ринок нової продукції.

Навіть ґрунтуючись лише на цій невеликій частині видів діяльності, характерних для секторів управління кадровими нововведеннями, стає зрозумілим, що значення організації управління персоналом та кадровими нововведеннями є критичним для створення конкурентоспроможності, виживання та успіху підприємства. Ось чому відділи кадрів (дирекції) стають все більш і більш важливими. Безпосередньо, щоб забезпечити ефективне управління, яке було б корисним для індивідів, суспільства та бізнесу, менеджери з персоналу повинні бути функціональними експертами та умілими адміністраторами, які здатні гнучко керувати та підтримувати нові практики управління.

Іншими словами, в сучасному управлінні можна було б впевнено говорити про персонал нововведення або новинки в управлінні персоналом (його також називають управлінням інноваційним персоналом). Цей тип інновацій вважається підсистемою загальної системи управління кадровими інноваціями всередині організації. Тому поняття «кадрові інновації» та «управлінські інновації» тісно пов'язані між собою [3]. Останні пов'язані з кожним організованим рішенням, системою, процедурою або методом управління, що практикується і використовується в організації. Також слід враховувати, що інновація пов'язана з практикою управління в кожній конкретній організації [4].

Сучасна мета нововведень у галузі людських ресурсів найчастіше пов'язані з реалізацією таких цілей:

- підвищення продуктивності праці;
- ефективне навчання та розвиток персоналу;
- покращення професійних відносин та встановлення творчого навколишнього середовища;
- поліпшення якості життя;
- стимулювання конструктивних ідей;
- звільнення менеджерів від рутинних функцій управління, краща експлуатація навичок та можливостей людей;
- підвищена чутливість персоналу та адаптація до нововведень.

Це лише деякі функції менеджера з персоналу, тому його роль у справі сучасної організації стає все більш значущою [2].

Розробка та застосування кадрових нововведень кожною організацією виступає найважливішим показником швидкості загального інноваційного розвитку підприємства. Практика показує, що нововведення в сфері людських ресурсів призводить до серйозних змін і в інших сферах, а саме: у продуктах, що виробляються організацією, в процесі розвитку зв'язків з клієнтами і партнерами, і навіть в організації економіки загалом.

Знання та розуміння сучасних тенденцій розвитку управління персоналом дозволяє організації займати адекватну позицію у сильній конкуренції оточення та встановлення унікальних компетенцій на всіх рівнях, що гарантують успіх та ефективність працівників, зокрема, і організації в цілому.

Отже, кадрові нововведення в управлінні персоналом підприємства є невід'ємною складовою успіху, конкурентоспроможності, існування організації. Враховуючи це, рекомендуються активізувати інноваційну діяльність підприємств у сфері управління персоналом. Запропоновані шляхи матимуть вплив на інноваційні можливості підприємств, дозволяють отримати конкурентні переваги за рахунок підвищення продуктивності та якості праці персоналу, підвищення мотивації персоналу до інноваційної діяльності та підвищення загальної ефективності діяльності підприємства.

### **Список використаних джерел і літератури**

1. Білявський В. М., Шепута М. М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства // Сталий розвиток економіки. 1'2018. № 38. С. 131–140.
2. Бала О. І., Зуб Г. В. Кадрове забезпечення діяльності підприємств: вимоги до кандидатів на посаду та методи їх відбору // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи

становлення і проблеми розвитку: Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2013. № 769. С. 3–11.

3. Інновації: проблеми науки та практики: монографія / під заг. ред. М. О. Кизима, В. С. Пономаренка. Х. : ІНЖЕК, 2011. 272с.

4. Biliavskiy V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees // Canadian Journal of Science and Education : journal. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684–695.

5. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства // Сталий розвиток економіки. 1'2011. № 4. С. 249–254.

*Грей Ю. М., аспірант*

*Подільський державний аграрно-технічний університет*

### **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Стимулювання ефективної діяльності сьогодні є найскладнішим завданням, тому що деякі підприємства через об'єктивні причини працюють з неповним навантаженням. Аналіз їх роботи свідчить про відсутність чітких критеріїв оцінки діяльності управлінських працівників, оскільки багато факторів, що негативно впливають на результати роботи підприємства та конкретних осіб, часто не залежать від управлінців. Тому керівники залишаються незадоволеними як результатами своєї праці, так і апаратом управління.

З-поміж основних теоретичних і прикладних проблем сьогодні чільне місце належить створенню ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації до ефективної праці персоналу. Водночас узагальнення основних теоретичних досліджень цієї проблеми дозволяє розглядати мотивацію зайнятості як рушійну силу економічної поведінки людини, що спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, духовних і матеріальних потреб [1].

Кадрова політика на підприємствах, які працюють з неповним навантаженням, характеризується неможливістю звільнити тих працівників, які працюють незадовільно, оскільки на таких підприємствах відсутня пропозиція працівників, які здатні працювати ефективно. Це об'єктивно, адже досвідчений працівник потрібний і може працювати там, де вже є матеріальні стимули, що відповідають його внеску до загальних результатів фірми. Як результат, на підприємствах, які працюють неефективно, стан погіршується ще й тим, що працівники, постійно шукаючи додаткові джерела прибутку, не здатні забезпечувати його перспективний розвиток. В такій ситуації потрібні неординарні, новаторські ідеї та фахівці, здатні втілювати їх у розвиток виробництва. Необхідні мотиви, які сприяють появі таких спеціалістів, які б ставали реальною силою перебудови економічного та соціального мислення новообраного нами шляху розвитку [2].

Тому необхідний ефективний мотиваційний механізм, який спрямовує діяльність працівників на кінцевий результат відповідно до поставленої мети. І як показують дослідження, мотивація, в першу чергу має забезпечувати матеріальну зацікавленість, тобто відповідний рівень заробітної плати та матеріального винагородження в цілому. Таким чином, розроблення системи показників, що характеризують значущість працівника на підприємстві та ефективність його роботи, є необхідним напрямом реалізації ідеї створення ефективного мотиваційного механізму.

Фахівці в галузі управління вважають за доцільне виробити 5-6 показників, які найповніше відповідають специфіці роботи підприємства, з яких один-два базових визначатимуть рівень корисності фахівця, інші – ефективність його роботи. Цілком ймовірно, що на цій основі можна визначати посадовий оклад. За неякісного виконання робіт або порушення термінів, передбачених планом, доходи виконавців мають знижуватися [3].