

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Ніколаєва К. М., студентка*

*Науковий керівник: Вороніна А. В., к.е.н., доцент  
Дніпродзержинський державний технічний університет*

Внаслідок поширення глобалізаційних процесів та динамічного розвитку інформаційних технологій консервативні форми функціонування вітчизняних металургійних підприємств поступово втрачають свою ефективність у конкурентному ринковому середовищі. Саме тому розвиток та впровадження інноваційних підходів щодо управління персоналом на металургійних підприємствах України набувають особливого значення.

За останні роки значних досягнень у сфері впровадження інновацій досягло металургійне підприємство ІНТЕРПАЙП (м. Дніпро). Дане підприємство акцентує увагу саме на системі розвитку та навчанні персоналу. ІНТЕРПАЙП має налагоджені довгострокові партнерські взаємовідносини з рядом освітніх компаній (наприклад: TUV Rheinland, «Людський фактор», «GMC Ukraine», Dneproff, Центр Бізнес-Освіти ARTS та ін.), система навчання і розвитку містить ряд ключових проектів (кадровий резерв, школа менеджменту, школа майстрів, базовий курс майстра) [1]. Крім того, на підприємстві функціонують і інші внутрішні програми навчання для керівників і фахівців — експрес семінари, зовнішнє навчання, «В майбутнє разом» тощо. Одне з останніх корпоративних ноу-хау – life-семінари. Дані семінари сприяють психологічному розвантаженню працівників, оскільки в рамках подібних семінарів у співробітників є можливість приділити час улюбленому заняттю прямо на робочому місці, адже вони проходять в офісі, а їх тематика дуже різноманітна: здоровий спосіб життя, проблеми виховання дітей тощо.

Проте, більшість підприємств України не приділяють уваги інноваційним технологіям у сфері управління персоналом. Основними причинами такого становища є: складна економічна та політична ситуації в країні, недостатність або відсутність фінансування інноваційних проектів, складність формування інноваційного потенціалу персоналу, недостатня кваліфікація управлінського персоналу тощо.

Закордонний досвід засвідчує, що інноваційні технології менеджменту персоналу можна розглядати з двох позицій: як нові прийоми управління людськими ресурсами (власне інноваційні технології кадрового менеджменту), які підвищують ефективність діяльності організації, так і традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень.

Вважаємо, що спрямованість інновацій у сферу управління персоналом на металургійних підприємствах України повинна бути пов'язана з такими аспектами:

1) процесом найму працівників (наймання працівників з креативним способом мисленням та досвідом участі в інноваційних проектах);

2) ефективним навчання і розвитком персоналу;

3) наданням можливості працівникові витратити частину робочого часу на реалізацію власних ідей на користь підприємства (стимулювання креативних ідей, забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника тощо);

4) оцінюванням персоналу (концентрація уваги на результатах роботи або на можливостях працівників);

5) мотивацією персоналу (перспектива розширення професійної діяльності, принцип індивідуального підходу до кар'єрно-кваліфікаційного стимулювання).

У сучасній практиці інноваційного підходу до підбору кандидатів використовують в основному такі технології: скринінг, рекрутинг і хедхантинг.

1. Хедхантинг – це один з напрямків пошуку і підбору особливо цінних, «штучних» фахівців, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму. Часто стають об'єктом уваги «хедхантерів» головні бухгалтери, юристи, керівники підприємств та фахівці вузьких профілів [2, с. 145].

2. Скринінг – «поверхневий підбір», який здійснюється за формальними ознаками: освіта, вік, досвід роботи тощо. Цей метод найчастіше застосовують при підборі молодшої ланки персоналу [2, с. 145].

3. Рекрутинг – послуги спеціалізованих агентств, як ланка між замовником та кандидатом з якісного підбору персоналу різних спеціальностей, покликаних виконувати необхідні для виробничого процесу роботи.

Інноваційний підхід в управлінні персоналом з точки зору кваліфікаційних та психологічних складових полягає у пошуку шляхів виявлення творчого потенціалу персоналу, що здійснюється за допомогою:

- ротації між підрозділами підприємства, з метою збільшення продуктивності та формування сприятливих умов для генерування нових ідей;

- управління просуванням персоналу для пошуку зв'язку між потребами ринку та технічними можливостями підприємства протягом всього кар'єрного часу;

- введення в дію закордонного досвіду розвитку працівників, а саме: «Кар'єрний портал» – Інтернет - ресурс, що представляє собою професійне співтовариство, інтегрований з соціальними мережами (будь-який користувач, який опинився в соціальних мережах, може спробувати себе у веб-тестах і веб-іграх, розміщених на даному ресурсі, і стати потенційним кандидатом на перспективні позиції в організації); «Віртуальна школа» – внутрішній портал в організації, завдяки якому будь-який співробітник зможе в режимі онлайн знайомитися з лекціями фахівців у досліджуваній області, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь у дистанційних ділових іграх тощо.

Оцінювання персоналу з урахуванням інноваційних підходів являє собою діагностику персоналу, який включає аналіз груп показників: ефективність праці, професійна культура та поведінка, особисті якості працівників. Дослідження методів оцінки персоналу на великих підприємствах України (таких як Арселор Мітал, Інтерпайп, СМК та ін.) показало, що на цей час не існує більш точної та ефективної технології ділової оцінки персоналу ніж ассесмент-центр (далі – АЦ). Оскільки, АЦ, як правило, проводять зовнішні експерти, адже вони володіють наступними якостями по відношенню до учасників АЦ: незалежність, об'єктивність, безпристрасність.

Мотивація персоналу повинна ґрунтуватись на інноваційно-мотиваційних стратегіях з використанням слідуючих інструментів: індивідуальних (заробітна плата, надбавки, премії, бонуси та заохочення), групових (застосування коригуючих коефіцієнтів для дослідницьких груп), матеріально-негрошових (трудова та соціальна пільга), моральних (відзнаки, грамоти, повага колективу, кар'єрне зростання).

Отже, проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що запорукою успішного функціонування вітчизняних металургійних підприємств є впровадження інноваційних підходів до управління персоналом. Оскільки, інвестування коштів в дану сферу є найменш затратною з фінансової точки зору, ніж здійснення інноваційного забезпечення технологічного оснащення підприємства.

Вважаємо, що на рівні підприємства слід посилити роботу за напрямками:

- впровадження інноваційної моделі розвитку персоналу, яка передбачає формування професійних, інтелектуальних, творчих, соціально-психологічних властивостей, які є чинниками активізації інноваційної діяльності;

- застосування положень інноваційного підходу до реалізації кадрової політики (активні методи навчання і розкриття творчого потенціалу працівників, вивчення передових прийомів і методів праці, інформування про появу нових технологій і принципи їх роботи);

- залучення активних молодих кадрів, здатних творчо мислити, генерувати ідеї;

- застосування методів подолання опору персоналу інноваціям.

Також, вітчизняним металургійним підприємствам необхідно продовжувати впроваджувати автоматизовані системи управління. Основними програмними продуктами для даної сфери мають виступати: програма StaffManager компанії «Мейнстрім»; 1С: Підприємство 8. Зарплата і управління персоналом для України» компанії «АВВУ Україна»; E-Staff, «WebTutor» компанії «Колорис»; програма «БОС-Кадровик» компанії «Інком» тощо.

### **Література.**

1. Корпоративна система навчання «ІНТЕРПАЙП» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.trainings.ua/article/3201.html>

2. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / ред. М. І. Зверяков ; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2008. – Вип. 34. – С. 140–147.