

Боброва Г. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД
ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління персоналом – це діяльність суб'єкта підприємницької діяльності, спрямована на продуктивне користування ресурсами для досягнення цілей, як виробничих, так і особистих. Персоналом необхідно керувати враховуючи найважливіші аспекти менеджменту.

Незважаючи на науково-технічний прогрес, або організаційні чи управлінські переваги, що відкривають перспективи підприємству, суб'єкт господарювання не буде прогресивно рухатись в напрямку максимізації прибутку без трудових ресурсів – робочої сили [3].

Будь-який процес на підприємстві залежить від людей, від їх практичних та теоретичних навичок, вміння і неодмінно, прагнення працювати.

Інноваційний підхід забезпечує організацію виробничих систем які складаються не лише з ідеальних новинок техніки – машин та механізмів, що майже не помиляються [2].

Виробничі системи також включають людей, які плідно працюють в напрямку вироблення і генерації інновацій. Забезпечення тісного взаємозв'язку працівників у процесі вирішення складних технічних і виробничих питань неможливе без глибокого інтересу кожного з них, в кінцевому результаті і сумлінному ставленні до праці. В першу чергу людський капітал, а не капітал підприємства, обладнання чи виробничі витрати є підґрунтям формування конкурентоспроможності, економічного розвитку та продуктивності виробництва [1].

Трудові ресурси спрямовані на забезпечення безперервного, а також ефективного виробничого процесу на підприємстві. Для того щоб відстежити зміни у ефективності використання персоналу, необхідно користуватися системою показників які характеризують доцільність і результативність їх експлуатації.

Трудові відносини – складний напрям роботи підприємства. Іноді простіше впоратися із технічними і технологічними неполадками, аніж вирішувати і розгладжувати конфлікти які виникають між працівниками в колективі.

В цей період необхідно враховувати індивідуальні інтереси та психологічні аспекти усіх сторін конфлікту.

Структура персоналу підприємства не є постійною. За умов інноваційного розвитку виробництва у різних галузях змінюється характер праці. Процес праці набуває більшої складності, збільшує свою значимість, прогресує домінування креативних ідей.

Завдяки цьому змінюється сама структура персоналу, точніше її робітники:

– освоюються інноваційні перспективні напрямки спеціалізації, в основі яких перебувають новинки науково-технічного прогресу;

– завдяки заміні неефективних технологій зникають стандартні, знайомі нам професії, а на їх базі створюються широко профільні професії.

Основними ознаками персоналу підприємства є:

– трудові відносини з роботодавцем які обумовлено контрактом. Підприємство не завжди дотримується умов трудового законодавства, і у окремих ситуаціях не заключає контрактів із працівниками. Таким чином позбавляючи персонал соціального захисту і гарантій;

– наявність у працівників належних професійних характеристик, тобто відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професії, спеціальності, компетентності у вирішенні конкретних виробничих питань. Перелік професійних характеристик працівника дозволяє визначити категорію до якої необхідно його відносити. Основними категоріями персоналу є: керівники, фахівці, службовці, робітники;

– створення конкретних і досяжних цілей підприємством для підлеглих, а працівники в свою чергу забезпечують їх реалізацію і ефективність.

Отже, в умовах інноваційних змін бізнес-середовища неодмінно з'являється потреба у реорганізації моделі управління персоналом підприємства на підґрунті власної організаційної філософії, що заснована на досвіді роботи із кадровим складом й використанні практичних навичок відомих українських та світових компаній.

Список використаних джерел:

1. Базалійська Н.П. Сучасні наукові підходи щодо удосконалення формування кадрової політики на підприємстві в ринкових умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2014. №6. С. 70-73.
2. Бондар О.В. Актуальні аспекти управління інноваційною діяльністю підприємств в період трансформації економіки України. *Регіональні перспективи*. 2019. № 3-4. С. 36-37.
3. Федулова Л.І. Управління інноваційним розвитком підприємства *Менеджмент інновацій*. 2014. №2. С. 122-135.

Богдан А. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах становлення інноваційної економіки потрібне отримання максимальної віддачі від усіх наявних у підприємств ресурсів, у тому числі, трудових. Ефективність трудової складової ресурсів підприємства значною мірою визначається формуванням системи стимулювання персоналу, при якій людина, яка працює у будь-якій сфері діяльності, почуває себе самодостатньою, що є пріоритетом гуманістичної концепції управління людськими ресурсами. Раціональний підхід до вирішення цих проблем сприяє отриманню максимальної вигоди для усіх суб'єктів трудового процесу – працівника, роботодавця, суспільства і держави.

Раціональною системою стимулювання персоналу підприємства слід розуміти логічну, ясну (доступну), науково обґрунтовану, соціально значиму, економічно вигідну для суб'єкта систему, що базується на концепціях людини розумної, економічної, раціональної. Формування такої системи на підприємстві повинно здійснюватись на основі певних принципів, які дозволяють задати конкретні точки опори для пропонованої системи.