

**Юля ПЕРХАЛЮК**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент  
кафедри менеджменту, публічного управління  
та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

В контексті трансформаційних змін проблема ефективності роботи персоналу організації займає одне з центральних місць у системі управління. Адже від сумлінної та ефективної роботи персоналу залежить якість прийнятих управлінських рішень, ступінь злагодженості роботи в організації та ефективність його діяльності. Ефективність управлінської діяльності в організації значною мірою залежить від можливостей застосування широкого спектру методів управління персоналом, що є способами впливу на колективи або окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі роботи для досягнення цілей організації. Тому, в контексті вдосконалення системи управління персоналом в організації важливим є впровадження інноваційних методів управління персоналом.

Ефективність управлінської діяльності в організації значною мірою залежить від можливостей застосування широкого спектру методів управління персоналом, які поділяють на три групи: адміністративні, економічні і соціально-психологічні. Адміністративні методи орієнтуються на такі мотиви поведінки персоналу, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності, а також на обов'язки, визначені певними законодавчими актами. Економічні методи мають непрямий характер управлінського впливу. Вони впливають на економічні інтереси працівника шляхом матеріальної зацікавленості окремих працівників або їх груп. За їх допомогою

здійснюється матеріальне стимулювання колективу, окремих працівників. Водночас, соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал з допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини [1].

Зазначимо, що при вивченні стану діючої системи управління персоналом організації та побудові нової системи доцільно використовувати методи аналізу, обстеження, формування, обґрунтування, впровадження (рис.1). Відтак, до методів аналізу системи управління персоналом можна віднести: методи системного та економічного аналізу, декомпозиції, послідовної підстановки, динамічний, порівнянь, структуризації цілей, експертно-аналітичний метод, нормативний, параметричний, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, балансовий, досвідний, аналогій.

До методів обстеження відносять методи: самообстеження, інтерв'ювання, бесіда, активне спостереження протягом робочого дня, моментні спостереження, фотографія робочого дня, анкетування, вивчення документів, функціонально-вартісний аналіз.

Методи формування характеризуються використанням методів: системного аналізу, аналогій, експертно-аналітичний метод, блочний, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, структуризації цілей, досвідний, творчих нарад, колективного блокноту, контрольних запитань, морфологічного аналізу.

Наступними методами вивчення стану управління персоналом є методи обґрунтування: аналогій, порівнянь, нормативний, експертно-аналітичний, моделювання фактичного і бажаного стану досліджуваного об'єкта, розрахунок кількісних і якісних показників оцінки економічної ефективності пропонуваніх варіантів, функціонально-вартісний аналіз. А до методів впровадження належать методи: навчання, перепідготовки та підвищення

кваліфікації працівників організації, залучення громадських організацій, функціонально-вартісного аналізу.

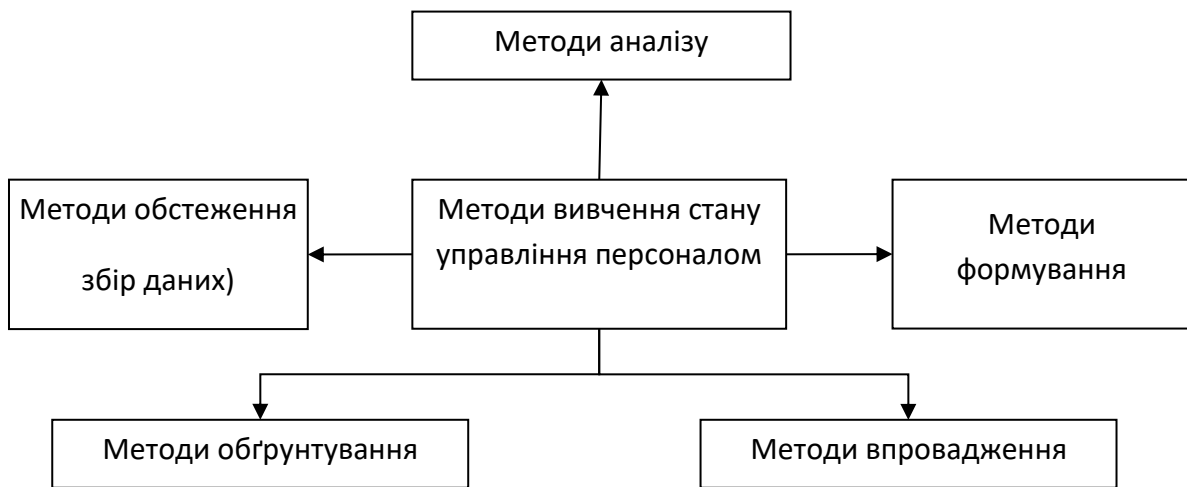


Рис. 1. Методи вивчення стану управління персоналом організації

Примітка. Побудовано автором

Зазначимо, що найкращі ефекти та якість системи управління персоналом досягаються тоді, коли використовується система методів у комплексі. Застосування системи надає можливість охарактеризувати об'єкт управління, що допомагає уникнути прорахунків. Водночас, варто зазначити, що всі методи управління персоналом мають реалізуватися у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом організації.

В контексті побудови механізму ефективного використання сучасних методів управління персоналом у організації доцільним є використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників і навіть окремих працівників у різних ситуаціях. При цьому той чи інший спосіб впливу, певний набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають технологією управління персоналом [2].

Отже, відповідно до загальнонаукових позицій персонал-технологія це механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою ефективного використання тих

обмежених ресурсів, що є в організації, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. Разом з тим, технологія управління персоналом – це наука управління людьми, механізм взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників в управлінні кадровим складом організації.

Таким чином, в управлінні персоналом організації доцільно виокремити декілька видів персонал-технологій: багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні. Багатоланкові персонал-технології передбачають виконання серії послідовних взаємозв'язаних завдань, комунікаційні – встановлення трудових взаємовідносин між окремими працівниками і структурними підрозділами організації, індивідуальні – конкретизацію управлінських дій стосовно того або іншого працівника. Відтак, розробка і впровадження персонал-технології роботи з кадрами в організації включає такі етапи: діагностика кадрової ситуації; внесення коректив до положень, що діють; підготовка та узгодження проєкту технології; затвердження розробленої технології; розповсюдження механізму впровадження заходів; навчання персоналу нової технології; встановлення відповідальних за впровадження технології.

### **Список використаних джерел:**

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як. К.: Кондор - Видавництво, 2013. 278с.
2. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків : ХНАМГ, 2012. 215 с.