

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ЗВ'ЯЗКУ

Визначено основні інноваційні підходи до системи управління людськими ресурсами в підприємствах зв'язку. До них належать: розвиток персоналу, побудова систем традиційної та нетрадиційної мотивації, формування корпоративної культури, розробка моделі компетенцій для конкретного підприємства, використання комп'ютерних технологій в управлінні персоналом, а також впровадження корпоративної соціальної відповідальності в діяльність підприємства. Визначено рейтинг основних заходів із корпоративної соціальної відповідальності, що реалізуються у підприємствах зв'язку.

Ключові слова: підприємства зв'язку, управління людськими ресурсами, інноваційні підходи, корпоративна соціальна відповідальність, корпоративна культура.

Постановка проблеми. Система управління людськими ресурсами є відносно автономною і специфічною підсистемою загальної системи управління організацією; сукупністю взаємопов'язаних процесів управління людською діяльністю; виконавською діяльністю різних суб'єктів, які впливають на процес праці і персонал підприємства; сукупність методів впливу на поведінку людини в процесі трудової діяльності, а також сам процес взаємодії суб'єкта та об'єкта управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.. Багато сучасних науковців є причетними до розробки наукових концепцій з обраної тематики. Зокрема, обґрунтуванням теоретичних та методичних аспектів проблеми управління людськими ресурсами займалися такі провідні вчені як Д. П. Богиня, Д.О. Баюра, Й. С. Завадський, А.В. Шегда, М.М. Яковенко та інші. В їх працях висвітлені загальні теоретичні та методологічні аспекти системи управління людськими ресурсами.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, практично маловивченими і недостатньо розробленими залишаються питання визначення інноваційних підходів управління людськими ресурсами підприємств зв'язку.

Мета дослідження. Метою даної статті є аналіз інноваційних підходів в системі управління людськими ресурсами в підприємствах зв'язку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як інновації в системі управління людськими ресурсами притаманні риси і особливості інновації взагалі. І, відповідно, здійснюючи розробку і впровадження змін системи управління людськими ресурсами, необхідно оцінити їх своєчасність, можливість і результативність, зробити все необхідне, щоб опір персоналу був якомога меншим, а ефективність інновації як можна більшою.

Як чинники, що впливають на успіх нововведення в системі управління людськими ресурсами: наявність творчих ідей; ефективну систему відбору та оцінки персоналу; ефективне управління людськими ресурсами; відповідність управління людськими ресурсами цілям підприємства; індивідуальну та колективну відповідальність; орієнтацію на ринок, а також якісну складову персоналу.

Стосовно специфічних рис системи управління людськими ресурсами, то можна виділити такі: необхідність побудови концепції та моделі, формування стратегії і політики

управління людськими ресурсами, а також врахування різних чинників, що впливають на цей процес. Також система управління людськими ресурсами, як і система управління взагалі, передбачає постановку певних цілей і розробку механізмів контролю їх виконання.

До інноваційних підходів в управлінні людськими ресурсами підприємств зв'язку відносяться [1]:

1. Розвиток персоналу, управління діловою кар'єрою. Сьогодні більшість підприємств взяли на себе основні функції з навчання своїх співробітників, створили постійно діючі центри з навчання персоналу або встановили міцні і довготривалі зв'язки з різними навчальними закладами та тренінговими підприємствами. При цьому навчання персоналу розглядається як безперервний процес, що має безпосередній вплив на досягнення підприємницьких цілей.

Цикл навчання починається з визначення потреб, виявлення невідповідності між необхідним рівнем кваліфікації співробітників і їх реальною компетентністю. На підставі потреб формується бюджет навчання співробітників, визначаються критерії оцінки ефективності навчання. Оскільки витрати на навчання організації розглядають як капіталовкладення у кваліфікацію співробітників, підприємство очікує від них віддачі у вигляді підвищення ефективності діяльності персоналу, тому застосовують як інтегральну оцінку навчання, так і оцінку ефективності кожної програми окремо.

2. Побудова систем традиційної та нетрадиційної мотивації. Характер і величина винагороди, одержуваної співробітником за свою працю, безпосередньо впливає на здатність підприємства залучати, утримувати та мотивувати необхідний їй персонал.

Традиційним є метод визначення величини заробітної плати співробітника як функції двох перемінних: внутрішньої цінності його робочого місця і зовнішньої, ринкової цінності цього робочого місця. Традиційна система компенсації спирається на посадові інструкції, в яких описані всі функції співробітника, та передбачає надання співробітникам різних пільг.

Нетрадиційна компенсація містить плату за результати і плату за знання. Ці заходи допомагають подолати недоліки традиційної системи компенсації. Методи плати за результати встановлюють пряму залежність між величиною винагороди та результатами праці окремого співробітника, підрозділу або підприємства в цілому. Використання таких методів дозволяє досягти підвищення продуктивності праці за рахунок матеріальної зацікавленості співробітника. Плата за знання ставить величину винагороди у залежність від набутих співробітником професійних знань і навичок, що стимулює процес постійного професійного розвитку.

Вибір методів компенсації для кожного конкретного підприємства визначається цілою низкою факторів, серед яких стратегія розвитку підприємства, стан зовнішнього середовища, організаційна культура і традиції.

3. Формування корпоративної культури. Взаємодія людей є механізмом передачі культури в підприємстві. Культура – це сукупність базових гіпотез і цінностей. Слабка корпоративна культура може не тільки знизити інноваційний дух працівників, але і призвести до серйозного падіння темпів зростання прибутку підприємства. Сильна корпоративна культура може стати серйозною перешкодою на шляху всіх змін, які намагаються ззовні потрапити до підприємства, це призведе до перетворення підприємства в досить закрити систему. З іншого боку, сильна корпоративна культура може стати головною зброєю в боротьбі з конкурентами.

4. Розробка моделі компетенцій для конкретного підприємства. Витратами, пов'язаними з розвитком підприємства можуть стати низька регламентація робочих процесів, відставання кількості працюючих на підприємстві співробітників від її реальних потреб, хронічна перевантаженість персоналу, збої в роботі, різке погіршення емоційної ситуації та корпоративної дисципліни. Для вирішення даних проблем можуть бути запрошені зовнішні консультанти, які розроблять модель компетенцій, що містить такі пункти, як поліфункціональність, управління виконанням, організацію технологічних ланцюгів,

вирішення конфліктів, розвиток підлеглих, орієнтацію на якість та оперативність впровадження інновацій.

5. Використання комп'ютерних технологій в управлінні персоналом. Останнім часом все більшої популярності набувають різні програмні продукти, які дають можливість підприємствам вести облік персоналу в усіх його численних аспектах. Це полегшує всі види розрахунків і значною мірою прискорює обмін звітними даними між управлінським персоналом підприємства.

Ще одним із інноваційних підходів в управлінні людськими ресурсами є впровадження корпоративної соціальної відповідальності у підприємстві, а особливо її складовою – відповідальність перед персоналом.

Зміст соціальної відповідальності підприємства щодо персоналу полягає у тому, щоб забезпечити справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування підприємства, можливість участі працівників в управлінні, навчання новим знанням та технологіям, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність в сфері соціальних можливостей. Підприємства зв'язку здійснюють планування трудової кар'єри, гарантії зайнятості, формують а розвивають корпоративну етику і культуру, широко залучають працівників до участі у діяльності підприємства.

Підприємства зв'язку визначають такі пріоритетні напрями соціальної відповідальності щодо персоналу:

- 1) створювати співробітникам гідні умови праці, включно з рівнем заробітної плати;
- 2) впроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватись високих стандартів безпеки праці; надавати співробітникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу;
- 3) інвестувати в людські ресурси, навчати співробітників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал [2, с. 62].

Рейтинг основних заходів із корпоративної соціальної відповідальності, що реалізуються у підприємствах зв'язку показано на рисунку 1.

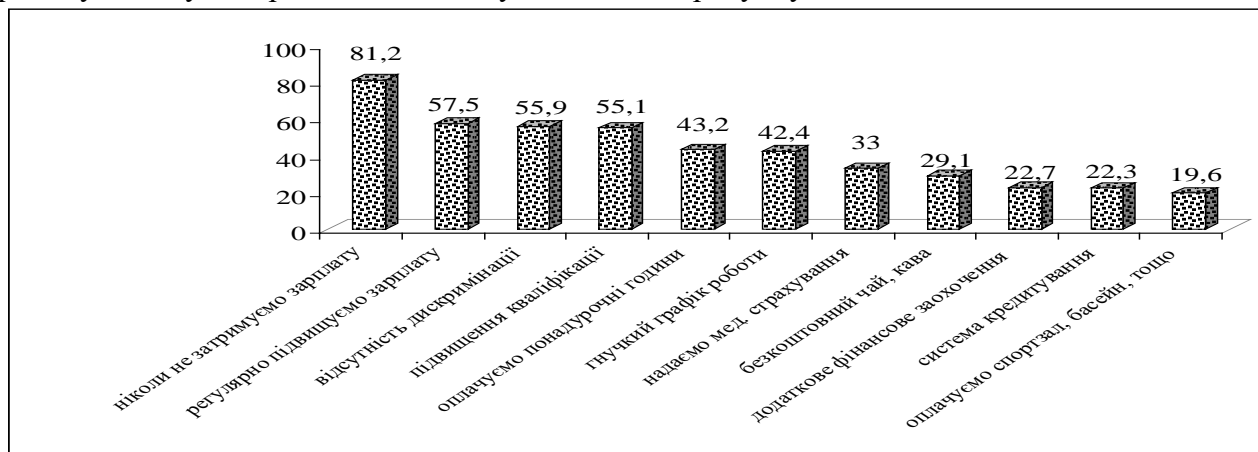


Рис. 1. Заходи, що проводяться підприємствами зв'язку відносно своїх працівників

Соціальна відповідальність підприємств зв'язку щодо персоналу передусім полягає у створенні передумов для високої якості трудового життя. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується шляхом конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, чий інтереси збігаються при такому рівні якості трудового життя, який дозволяє працівнику реалізувати свій потенціал, отримати за це гідну винагороду, забезпечити важливий для роботодавця рівень продуктивності, інноваційності праці та реалізувати державні інтереси щодо створення сприятливих умов демографічного відтворення населення, соціального розвитку суспільства [3, с. 482].

Висновки. Висока якість трудового життя для працівників означає ефективну систему матеріального і морального заохочення до праці, виробничу демократію, можливості

професійного розвитку, безпечність умов праці, соціальний захист. Зростання внаслідок цього ефективності праці дає можливість реалізувати інтереси роботодавців: інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, висока корпоративна культура, соціальна злагода на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Яковенко М.М., Новаковська Л.О. Інноваційні аспекти управління персоналом. URL: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Economics/5_80001.doc.htm.
2. Баюра Д.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова підвищення ефективності системи корпоративного управління. *Вісник КНУ ім. Т. Шевченка*. 2009. № 113/114. С. 60-63
3. Шегда А.В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2011. 651 с.

REFERENCES

1. Yakovenko M.M., Novakovska L.O. (2011) Innovaciini aspekty upravlinnya personalom [Innovative aspects of human resources management] Retrieved from: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Economics/5_80001.doc.htm.
2. Baaura D.O. (2009) Korporatyvna socialna vidpovidalnist yak skladova pidvyschennya efektyvnosti systemy korporatyvnogo upravlinnya [Corporate social responsibility as part of improving the efficiency of the corporate governance system] *Bulletin KNU them. T. Shevchenko*, (113/114), 60-63
3. Shegda A.V. (2011) Ekonomika pidpnyemstv [Economics of the enterprise]. Kiev: Knowledge-Press.

ЛАЗОРЕНКО ЛАРИСА ВИТАЛЬЕВНА, САЛО АНАТОЛИЙ ЯКОВИЧ. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СВЯЗИ. *Определены основные инновационные подходы к системе управления человеческими ресурсами на предприятиях связи. К ним относятся: развитие персонала, создание систем традиционной и нетрадиционной мотивации, формирование корпоративной культуры, разработка модели компетенций для конкретного предприятия, использование компьютерных технологий в управлении персоналом, а также введение корпоративной социальной ответственности в деятельность предприятия. Определен рейтинг основных мер корпоративной социальной ответственности, реализуемых на предприятиях связи.*

Ключевые слова: *предприятия связи, управление человеческими ресурсами, инновационные подходы, корпоративная социальная ответственность, корпоративная культура.*

LAZORENKO LARYSA, SALO ANATOLII. INNOVATIVE APPROACHES IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM OF COMMUNICATION ENTERPRISES.

The main innovative approaches to the human resource management system in communication enterprises have been identified. These include: personnel development, building systems of traditional and unconventional motivation, formation of corporate culture, development of a model of competencies for a particular enterprise, using computer technologies in personnel management, as well as the introduction of corporate social responsibility in the activities of the enterprise. The rating of the main measures on corporate social responsibility implemented in communication enterprises is determined.

Keywords: *communication enterprises, human resources management, innovative approaches, corporate social responsibility, corporate culture.*