

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

**Анотація.** У статті визначені основні інноваційні підходи при розробці та реалізації кадрової політики підприємства, а також розглянутий механізм управління інноваціями в процесі формування та реалізації кадрової політики.

**Ключові слова:** кадрова політика; персонал; інновації; механізм.

### INNOVATIVE APPROACHES TO THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE

**Abstract:** The article defines the main innovative approaches in the development and implementation of the personnel policy of the enterprise, as well as the mechanism of innovation management in the process of formation and implementation of the personnel policy are considered.

**Keywords:** personnel policy; personnel; innovation; mechanism.

В умовах ринкової економіки в Україні особливого значення набувають питання практичного використання сучасних форм і методів управління персоналом, що дозволяють підвищити економічну і соціальну ефективність будь-якого підприємства. Актуальність теми полягає в тому, що запроваджені на сьогодні форми та методи управління персоналом, організаційні структури, спрямовані на стимулювання підприємництва та розвиток ринкових відносин підприємств, часто є недостатньо ефективними та не досягають поставлених цілей. Вирішити цю проблему допоможе чітко розроблена кадрова політика підприємства [1].

Розвиток виробничих та управлінських технологій сприяє вдосконаленню бізнес-процесів кадрової політики. На багатьох підприємствах впроваджується динамічний і активний процес управління персоналом, який включає кадрові технології для найму, навчання та розвитку, забезпечення, ротації та планування ділової кар'єри.

Використання кадрових інновацій в оцінці персоналу, організації праці, адаптації працівників, навчанні та підвищенні кваліфікації створює умови для розкриття їхнього потенціалу та підвищення їх відданості. Слід зазначити, що технологія залучення персоналу є передовою світовою практикою, яка використовується в кадровій політиці організацій. Підвищення рівня залучення персоналу стає одним із важелів підвищення ефективності компанії та розвитку галузі.

Основним завданням кадрової політики, заснованої на принципах залучення персоналу, є розробка і реалізація корпоративних програм, спрямованих на розвиток і підвищення кваліфікації працівників, а також підготовка кадрового резерву. Таким чином, кадрова політика щодо технології залучення персоналу охоплює наступні напрями роботи з персоналом підприємства: ефективну адаптацію працівників; навчання; атестацію; ротацію; створення та розвиток кадрового резерву; посадові інструкції; співпрацю із закладами професійної освіти.

Інноваційні підходи до формування та реалізації кадрової політики включають:

- вироблення моделей поведінки персоналу в заданих умовах;
- створення окремих робочих груп (змінного типу) для виконання вузькопрофільних завдань, що стоять перед діяльністю підприємства;
- розробка системи компетенцій для кожної посади.

Інноваційні підходи характеризуються індивідуальним характером, тобто підходи до реалізації інновацій визначаються з урахуванням специфіки діяльності конкретного суб'єкта господарювання. Це означає, що якщо на одному підприємстві деякі інновації сприяють розвитку бізнесу та ефективності кадрової політики, то на іншому підприємстві інновації можуть завдати шкоди [2].

Використання інновацій при розробці та реалізації кадрової політики має базуватися на наступних моментах:

- на індивідуальних особливостях особистості кожного працівника;
- ступеню залучення персоналу до діяльності суб'єкта господарювання;
- творчому підході до розробки раціоналізаторських пропозицій щодо реалізації кадрової політики;

- традиціях, що склалися в діяльності суб'єкта господарювання;
- етапі життєвого циклу підприємства [3].

Впровадження інновацій у процес формування та реалізації кадрової політики підприємства має базуватися на певному механізмі, який включає такі заходи:

- визначення цілей використання інновацій у кадровій політиці;
- визначення цінностей і мотивів;
- розробка інноваційного проекту;
- вибір найбільш прийнятної інновації з альтернативних варіантів;
- визначення критеріїв, що характеризують ефективність впровадження інновацій у кадровій політиці;

- розроблення плану впровадження інновацій у кадрову політику;
- розробка програми реалізації інновацій у кадровій політиці підприємства;
- моніторинг процесу впровадження інноваційних підходів в області реалізації кадрової політики до діяльності конкретного суб'єкта господарювання;

- оцінка ефективності впровадження інновацій у процес формування та реалізації кадрової політики.

Правильно сформована кадрова політика дозволить:

- виявити невикористані ресурси підприємства;
- спрогнозувати розвиток підприємства в майбутньому;
- забезпечити безперебійне функціонування виробництва;
- враховувати інтереси персоналу, що призводить до стабілізації колективу;
- використовувати персонал за спеціалізацією;
- мотивувати працівників до активної роботи.

Таким чином, сьогодні до формування кадрової політики підприємства слід застосовувати комплексний підхід, який передбачає використання як традиційних методів формування та реалізації кадрової політики, так і інноваційних.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Денисенко М. П., Будякова, О. Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. №4 (52). С. 231-238.

2. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики на підприємстві. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва*. 2017. №20. С. 108-116.

3. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 101-104.

**Пілявоз Тетяна Миколаївна** – к.е.н., доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: vitan1975.75@gmail.com.

**Глушченко Лариса Дмитрівна** – к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lglushenko@gmail.com.

**Piliavoz Tetiana** – Cand. Sc. (Econ.), Assistant Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia. e-mail: vitan1975.75@gmail.com.

**Hlushchenko Larysa D.** – Cand. Sc. (Econ.), Assistant professor of the Chair of Economics of Enterprise and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia. email: lglushenko@gmail.com.