

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАИНЕ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Аннотация. Рассмотрено понятие и проанализировано использование инновационных стратегий управления персоналом в зарубежных и отечественных организациях.

Анотація. Розглянуто поняття та проаналізовано використання інноваційної стратегії управління персоналом у зарубіжних і вітчизняних організаціях.

Annotation. The notion and reviewing the use of innovative strategies for human resource management in foreign and domestic organizations was considered.

Ключевые слова: инновационные стратегии управления, интернационализация экономики, стратегический менеджмент персонала.

В современных условиях степень самостоятельности и ответственности организаций значительно возрастает. Основная часть решений, касающихся производства, сбыта продукции, установления контактов с поставщиками и клиентами, переходит в компетенцию организаций.

Кроме того, появляются такие новые факторы, как интернационализация экономики, множество конкурентов во всех сферах деятельности, изменение правил функционирования организаций. Сама организация несет ответственность за создание ресурсов, обеспечивающих возможность ее развития и удовлетворения запросов коллективов и отдельных личностей.

Целью данной статьи является определение инновационных стратегий персонала, их становление на отечественном и зарубежных рынках. Для этого необходимо рассмотреть само определение стратегии персонала и инновационной стратегии персонала.

Инновационная стратегия управления персоналом – это приоритетное направление формирования конкурентоспособного высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива, что способствует достижению долгосрочных целей и реализации общей стратегии организации. Это система методов и средств управления персоналом, которая применяется в течение определенного времени с целью реализации кадровой политики [1].

Инновационная стратегия – это проект (модель) проведения главных инновационных действий, необходимых для реализации корпоративных стратегий, нацеленных на обновление отдельных компонентов производства, реализации и потребления продукции [2].

Фатхутдинов Р. А. определяет инновационную стратегию как часть общей стратегии организации, которая представляет собой целенаправленную деятельность по определению приоритетов перспективного развития организации и их достижения, в результате чего обеспечивается новое качество производства и управления. Основными чертами инновационной стратегии управления персоналом являются:

ее долгосрочный характер, что объясняется нацеленностью на разработку и изменение психологических установок, мотивации, структуры персонала, всей системы управления персоналом или ее отдельными элементами, причем такие изменения, как правило, требуют длительного времени;

связь со стратегией организации в целом, учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды, поскольку их изменение влечет изменение или корректировку стратегии организации и требует своевременных изменений структуры и численности персонала, его навыков и квалификации, стиля и методов управления [3].

Анализ исследований, проведенных в Украине и в странах Запада, позволяет выделить следующие главные просчеты в реализации инновационных стратегий управления персоналом:

слабая их ориентация на формирование имиджа работников предприятия. Обезличивание ведет к демотивации, поскольку в последние десятилетия постоянно растет уровень притязаний большинства работников;

неадекватная горизонтальная интеграция важнейших функций управления, таких, как набор, оценка, вознаграждение и развитие сотрудников. Менеджеры выполняют эти функции вне единого комплексного подхода к персоналу (в Украине) или плохо учитывают их взаимосвязь (и в странах Запада); недостаточное вовлечение линейных руководителей и сотрудников в разработку и реализацию концепций управления;

неадекватная оценка успехов, что гасит инициативу специалистов по кадровым вопросам. Службы управления персоналом заинтересованы в минимизации рисков при поиске новых подходов в работе, максимизации покорности воле начальника (работодателя);

игнорирование изменений в ценностных ориентациях людей, безучастное отношение к целям деятельности различных групп и средствам их достижения.

В любом обществе можно выделить следующие основные цели, которые определяют деятельность человека: материальное благополучие, власть, слава, творчество, знания, духовный рост. Средства достижения названных целей можно разбить также на три группы: любые, в том числе криминальные; законные (в рамках юридических норм);

Большие различия в подходах к инновационному управлению персоналом наблюдаются даже внутри ЕС, между странами объединенной Европы. Если взять два критерия – уровень стратегической ориентации и степень децентрализации принятия решений, то можно выделить четыре группы стран по господствующему в них подходу [3].

Исследования, проведенные в 10 западноевропейских странах, свидетельствуют о следующем.

В Италии, Великобритании и Германии чаще встречается механистически-легализованный подход. Центральные кадровые службы занимаются преимущественно решением оперативных задач, связанных с управлением персоналом. Делается это по распоряжению дирекции, без широкого привлечения линейных руководителей [2]. Во Франции, Испании и Норвегии чаще применяется стратегический подход со стороны централизованной службы по работе с кадрами.

В Голландии и Дании реализуется преимущественно так называемая децентрализованная несоординированная политика. Важнейшие кадровые вопросы решаются линейными руководителями, причем часто в условиях, когда отсутствует единая стратегия предприятия.

В Швеции и Швейцарии заметно стремление к интеграционному способу действий. Кадровая политика основывается на далеко идущих прогнозах и с максимальной децентрализацией непосредственно линейными руководителями [1].

Что касается неевропейских стран, то ведущими представителями интегрированного подхода являются Канада и Япония.

В результате чего целесообразно сделать вывод, что необходима трансформация приоритетов ценностей, суть которой можно выразить словами "главное внутри организации – работники, а за ее пределами – потребители продукции".

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

-
- Литература:**
1. studentbooks.com.ua/content/view/1014/42/1/2/.
 2. guide.mk.ua/category/finans/invest/.
 3. http://quality.eup.ru/MATERIALY7/japan_tqm2.htm.
 4. Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент : учебник для студентов вузов / Ильенкова С. Д. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
 5. Володько В. Ф. Международный менеджмент / Володько В. Ф. – М. : Амалфея, 2009. – 163 с.
 6. ru.wikipedia.org/wiki/Теория_управления.