

Перспектива карьерного роста воодушевляет людей и заставляет их работать с удвоенной силой.

Формирование кадрового резерва за рубежом показывает возможные способы получения высокопрофессионального и талантливое руководителя, что так важно в современных условиях труда. Применение зарубежного опыта позволит сохранить и развить перспективных работников, сократить период адаптации руководителя в новой должности и сократить расходы на поиск подходящего персонала. Поэтому для предприятий Украины жизненно необходимо применять проверенные годами зарубежные методы формирования квалифицированного кадрового резерва.

СКРЕБЦОВ Е.А., магистрант, г. Харьков НТУ «ХПИ»

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Руководители часто испытывают недовольство положением дел в их организации: их тревожит текучесть кадров, конфликты между сотрудниками и недостаточное взаимопонимание внутри управляющей команды. Они видят причины в недостатках оргструктуры, в плохой работе кадрового департамента, в пассивности и некомпетентности сотрудников. Однако довольно часто первопричина всего этого сам руководитель.

Готов ли такой руководитель предоставить сотрудникам свободу, необходимую для проявления творческой инициативы и самостоятельности, склонен ли он делиться ответственностью, доверять?

Руководитель может быть внимательным и заботливым, может быть жестким и авторитарным, открыто обсуждать планы и решения или поступать импульсивно, непредсказуемо. Если он последователен в своих проявлениях, то окружающие приспосабливаются к нему и ситуация достаточно стабильна. Если он эмоционально неустойчив и все время меняет правила игры, то организацию лихорадит.

В одной компании беспрерывно происходили перемены, менялось штатное расписание, оргструктура, создавались и исчезали отделы и департаменты, людей без предупреждения переводили из одного подразделения в другое. Отделы путешествовали с этажа на этаж. Никто не мог понять происходящего, народ терялся в догадках, кредит доверия и уважения к руководству практически истощился. Между тем нашлось следующее неожиданное и простое объяснение: процессы в этой компании являлись отражением того хаоса, который царил во "внутреннем пространстве" первого лица. Чтобы навести порядок, шефу надо было не менять без конца структуру, а разобраться со своим внутренним состоянием.

Таким образом, в случае недовольства ситуацией в организации руководителю имеет смысл начать анализ проблем с себя как с главной и определяющей фигуры.

Успешность управления зависит от работы всей команды в целом, но важность роли руководителя никто не отменял. От него зависит, проникнется ли команда общим убеждением того, что их работа - это нечто большее, чем еще один реализованный проект. Команда и все сотрудники должны знать, что они делают жизнь организации лучше, легче, комфортнее. Каждый руководитель должен быть лидером, но не каждый лидер будет руководителем. Особенно возрастает роль лидера в те моменты, когда команда сталкивается с трудностями, так как именно тогда лидер должен сплотить, вдохновить и напомнить команде о высокой цели, ради которой все это делается. Талантливый лидер сделает так, чтобы люди сами захотели работать. Это достигается путем вовлечения сотрудника в реализацию организационных проектов и участия в жизненном цикле организации в целом. Участие сотрудника в судьбе организации, и возможность внесения своего вклада - это очень важные составляющие процесс

У каждой организации свое лицо, свой характер, каждая по-своему уникальна, поскольку несет на себе отпечаток личности руководителя,

только ему присущих уникальных качеств. Поэтому чем лучше руководитель знает себя, видит свои сильные и слабые стороны, тем яснее он видит свою организацию, понимает процессы, происходящие в ней.

СТРЕХОВА С.В., аспірант, Хмельницький національний університет
**ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДРИЄМСТВА**

Кожне підприємство, щоб бути конкурентоспроможним повинно постійно впроваджувати необхідні інновації та ретельно їх продумувати, з метою усунення виникаючих проблем і підвищення ефективності.

Як свідчить практика, підприємства є тією конкретною структурою, тим „контекстом”, у якому розвивається процес нововведення [4].

Законодавчо інноваційна діяльність визначена статтею 325 Господарського кодексу України, а саме: „інноваційною діяльністю у сфері господарювання є діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя” [2].

Закон України „Про інноваційну діяльність” визначає інноваційну діяльність як таку, що спрямована на використання та комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок, яка обумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів чи послуг [1].

Зміст інноваційної діяльності, її характерні риси і особливості знаходять відображення в такому фундаментальному понятті, як поняття інновації. Необхідно визначити, що це поняття і в російській, і в зарубіжній літературі часто визначається по-різному [3].

Й.Шумпетер трактує інновацію як нову науково-організаційну комбінацію виробничих чинників, створену підприємницьким духом [4].