

ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Червінська Л.П.

ПрАТ «ВНЗ Міжрегіональна Академія управління персоналом», м.Київ

В роботі розглянуто питання застосування зарубіжного досвіду нових технологій з управління персоналом. Зазначено, що дедалі більше з'являється досліджень процесів залучення персоналу, підходів з управління людьми на основі високої причетності, управління поведінкою працівників на основі їх ідентифікації з організацією та неформального чи групового керування [1]. Означені новації мають прийматися до уваги українськими HR-менеджерами.

На заході набувають популярності технології, що просувають принципи інклюзивності і різноманітності, а також діагностуючі харасмент (насміхання переслідування, погрози, натяки, часто сексуального характеру). Цей напрям новий на ринку технологій, але тема інклюзивності і різноманітності набуває важливості для формування бренду працедавця. Означено і такий інноваційний підхід у роботі з персоналом, що швидко розвивається в Західній Європі і США, - проактивний менеджмент. В Україні, проактивність не отримала належного визнання, у зв'язку з підтриманням традиційних соціальних установок, ментальності. Основою проактивності є амбіції, які дозволяють рухатися вперед. Якщо західні компанії надають перевагу амбітним претендентам на керівні посади, то в нашій країні такі особи обмежені у можливостях кар'єрного росту. Але бути проактивним означає діяти, а не бути об'єктом дії, отже, інноваційним напрямом розвитку менеджменту персоналу можна вважати перехід від реактивного управління до проактивного.

Новою технологією при наборі персоналу є лізинг, який передбачає строкове залучення персоналу для виконання певних робіт. В зарубіжній практиці він широко використовується. Варто відзначити інноваційний бізнес-проект «Бізнес-рітрит», або нову технологію навчання персоналу, що означає «самоту», «віддалення від суспільства». Так як сьогодні йде боротьба бізнес-структур за професіоналів, а внутрішньофірмове навчання не завжди дозволяє вирішити це питання, перспективними вбачаються такі технології підбору персоналу як хедхантинг скринінг, рекрутинг, хедхантинг. Розгляд цієї проблематики варто здійснювати в контексті тенденції розвитку діджиталізації [2].

Означені методи можуть забезпечити можливість керівництву організацій постійно здійснювати вплив на інтереси і поведінку працівників, генерування ними інновацій з метою досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства.

Література:

1. Кудрявцева Є. І., Голянич В. М. Інноваційні технології в управлінні персоналом. Управлінський консалтинг. 2013. №2. С. 5-16.
2. Дослідження. Міжнародні тенденції в галузі управління персоналом - 2020. <https://rocongress.org/.../mezhdunarodnye-tendentsii-v-sferre-upravleniya-personalom-2020/>.