

Бабенко К.Є., Віровець М.О.

ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Роль працівників на будь-якому підприємстві важко переоцінити. Тому керівництво, яке бажає створити на фірмі продуктивну команду, приділяє розробці та реалізації інноваційних методів управління людськими ресурсами дуже багато уваги.

На практиці звичайною є ситуація, коли керівний склад не звертає увагу на те, що відбуваються зміни настроїв у середовищі підлеглих, з неохотою виділяють кошти на заохочення, облік соціально-психологічних характеристик персоналу тощо, що неминуче позначається на ефективності управління персоналом та діяльності всього підприємства.

Крім класичних методів управління персоналом, до яких можна віднести адміністративні, економічні та соціально-психологічні, можемо додати управління компетенціями персоналу.

Суть методу компетенцій полягає у визначенні набору компетенцій, що необхідні працівникові для успішного виконання виробничих функцій. Компетенція — це здатність працівника (або організації в цілому) відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей організації.

Останнім часом ринкові умови диктують нові вимоги та правила на кадрових ринках. Сьогодні підприємству потрібен якісний працівник, що має стійкий тип поведінки у робочій ситуаціях та кадрова політика повинна бути спрямована на формування такого класу співробітників.

Але якими б компетенціями не володів персонал, завжди підвищення ролі соціальної і психологічної складової веде до необхідності все більшій спеціалізації, з однією сторони, і поглибленню професіоналізму, — з іншою.

Однією із методик, що дає нові можливості, є так звані методи коучингу. У світовій практиці, коучинг є важливим інструментом впливу на результати діяльності керівників, окремих працівників і підприємства в цілому.

Коучинг - є сукупністю соціальних технологій, направлених на оцінку компетенцій, виявлення сильних і слабких сторін, посилення мотивації на

досягнення результату і підвищення ефективності роботи окремих працівників (індивідуальний коучинг або коуч-консультування), структурних підрозділів (груповий або командний коучинг) або фірми в цілому (організаційний коучинг).

Впровадження цих методів на підприємстві на думку авторів неодмінно призведе до покращення якості роботи колективу в цілому та кожного співробітника окремо, за рахунок чіткого визначення перспективи та пріоритетів для кожного працівника зросте продуктивність праці та з'явиться внутрішній стимул для професійного зростання, що стане елементом конкуренції між співробітниками.