

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Кравець О.М.,

*студентка спеціальності менеджменту,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: KravetsOM@krok.edu.ua*

Мала І.Б.,

*ст.викладач,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: irynamb@krok.edu.ua*

Актуальність наряду дослідження визначається ефективністю використання трудового потенціалу, оскільки стратегічним пріоритетом для України сьогодні є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку. Інноваційний розвиток економіки країни, підприємства зумовлюють беззаперечні вимоги до відповідного розвитку персоналу кожного суб'єкта господарювання.

ПАТ «Північний ГЗК» - найбільше гірничодобувне підприємство Європи з виробництва залізрудного концентрату та обкотишів. Комбінат має достатньо потужний кадровий потенціал, але за результатами SWOT-аналізу системи розвитку персоналу виявлено слабкі місця: залежність від інвестицій у персонал, недостатню матеріальну мотивацію та низький рівень лояльності персоналу [2]. Для підвищення ефективності реалізації інноваційного потенціалу комбінатом впроваджено програму організаційно-технічних заходів, результатом якої були технічне переозброєння комплексу обладнання фабрики огрудкування, зниження вмісту заліза в хвостах збагачення без погіршення якісних характеристик готової продукції та ін. Загальний економічний ефект від заходів становив 1044,6 млн.грн. [1].

Для результативного управління персоналом в умовах інноваційного розвитку підприємству було запропоновано механізм управління персоналом до створення новацій, схеми професійно-кваліфікаційного просування для різних категорій персоналу, наслідком якого має бути підвищення особистісного соціального статусу працівника. Для оцінки компетенції працівників пропонується сертифікація персоналу на відповідність корпоративним вимогам до робочих місць, яка є необхідною для успішної професійної діяльності згідно стратегії розвитку ГЗК. З метою підвищення дієвості системи розвитку персоналу в умовах інновацій запропоновано організацію он-лайн освіти, яка дозволить вивести розвиток персоналу на новий рівень: поліпшити контроль розвитку працівників, додати більшої прозорості, дистанційно керувати процесом навчання та економити значні кошти завдяки тому, що буде створена спеціальна база знань з раніше пройденими тренінгами, у режимі он-лайн та велика бібліотека для саморозвитку. Наступним кроком до забезпечення професійного і міжпрофесійного просування постане інституціоналізація соціальних ліфтів у системі мотивації персоналу ПАТ «ПівНГЗК». Соціально-психологічний ефект проекту визначатиметься підвищенням рівня співпраці та

довіри між керівництвом і новими прийнятими фахівцями; ступеню інформованості про цілі, стратегії і поточну роботу підприємства; рівня прихильності фахівців та ін. Загальні витрати від реалізації напрямів розвитку системи управління становитимуть 980 тис.грн., економічний ефект – 1,5 млн. грн.

Список використаних джерел:

1. Варава Л.М., Варава А.А., Марченко В.В. Напрями удосконалення і реалізації стратегічного інноваційного потенціалу гірничо-збагачувального підприємства / Л.М. Варава, А.А. Варава, В.В. Марченко // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2019. - Том 30 (69).- №4. – С.50-54.
2. ПАТ «Північний НГЗК» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www. SGOK.info/](http://www.SGOK.info/)