**СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД**

***Новак В.О.****,**д.е.н., професор*

***Пімжина М.С.***

*Національний авіаційний університет*

В результаті аналізу наукових джерел визначено, що застосування інноваційних підходів в системі управління персоналом в умовах розвитку соціальних систем набуває принципово нового значення. Особливо гостро стоїть питання про становлення і розвиток нового соціального суб'єкта – комерційної організації, якій відведена центральна роль у формуванні та освоєнні ринкового соціально-економічного простору. При цьому, в практичній діяльності багатьох підприємств, на сьогодні, мають місце соціально-управлінські проблеми, як протиріччя між знаннями про потреби в результативних практичних діях з управління персоналом і незнанням механізмів реалізації цих дій.

 Охарактеризовано проблеми управління персоналом з позиції сучасності та визначено найбільш значущі функції з управління персоналом підприємства, які представлені за допомогою системної моделі управління.

Доведено, що методичні основи комплексної оцінки особистості здобувача, при підборі персоналу, дозволяють прогнозувати ефективність його професійної роботи і сумісність з членами трудового колективу, з урахуванням організаційної культури підприємства.

Визначена методика розробки моделі нормативного співробітника на конкретному підприємстві на основі аналізу особистісних якостей кращих працівників та опитування керівників, що може застосовуватися для формування спільних норм і цінностей на підприємстві (елементів корпоративної культури).

Прогнозування ефективності роботи і поведінки здобувача на базі кореляційного аналізу його особистісних параметрів забезпечує зниження витрат при підборі персоналу і підвищує ефективність роботи підприємства. Це дозволяє робити ефективний аналіз змін на основі наступних основних характеристик підприємства:

* ступеня розробленості виробленого продукту,
* положення підприємства на ринку,
* ступеня розвитку використовуваних технологій виробництва та бізнес планування,
* прийнятого стилю управління на підприємстві,
* рівня розвитку професійних і особистісних якостей співробітників, що працюють на підприємстві.

Науково обґрунтована необхідність оптимізації процесу формування робітничого потенціалу, виділення найбільш значущих параметрів управління як з точки зору самих співробітників, так і з точки зору цілей розвитку суспільства в цілому.

У зв’язку з цим, встановлено, що найважливішим елементом механізму управління підприємством виступає чітко визначена система вимог до персоналу на різних етапах розвитку організації. Особливе значення, при цьому, відіграє процес набору персоналу до організації. Якість майбутніх співробітників формуються вже в процесі проектування організації.

Запропоновані та науково обґрунтовані рекомендації щодо удосконалення процесу набору персоналу на підприємстві. Серед них:

* система управління персоналом, в частині підбору персоналу, може бути виділена як особливий предмет соціології управління.
* соціальні функції системи управління персоналом на сучасному етапі розвитку суспільства не повинні бути обмежені лише прагматичним завданням управління, а повинні враховувати соціальні потреби персоналу.
* закономірності управління персоналом на стадії підбору визначаються їх особливою роллю в соціальній структурі сучасного підприємства, характером взаємин з іншими елементами всієї системи управління.

Розроблені математичні та системні моделі прогнозної комплексної оцінки особистості дозволяють регламентувати і автоматизувати процеси аудиту персоналу, підбору, атестації та ротації. Побудова діаграм прогнозу поведінки та професійної ефективності співробітників дозволяє передбачити, коригувати, а, в ряді випадків, і повністю виключати небажані ситуації поведінки співробітників, які можуть згубно позначитися на розвитку організації.

Проведені дослідження дозволяють зробити висновок, що у комерційних організаціях застосування розробленої технології підбору персоналу є основою прогнозування психологічної сумісності співробітників з морально-психологічним кліматом організації, що є визначальною умовою для стійкого розвитку організації, зокрема, підвищення продуктивності праці і зниження витрат на підбір персоналу.

**Література:**

1. Ананьев Б.Г. Структура личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. Хрестоматия / Сост. Куликов А.В. – СПб. : Питер, 2000. – 295 с.
2. Литвин В.В. Технології менеджменту знань : [навч. посібник] / В.В. Литвин ; за заг. ред. В. Пасічника. – 2-ге вид. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. –
3. Марш Дж. Справочник по методам непрерывного улучшения: практикум для достижения организационного превосходства / Дж. Марш. – 2-е изд. ; пер. с англ. И.Н. Рыбаков / Общ.ред. М.Е. Серова. – Н. Новгород : СМЦ «Приоритет», 2002. – 128 с.
4. Нечаева И.И. Оценка профессиональных качеств и результатов труда работников в системе управления персоналом. Дис. к-та социолог, наук, Москва. 2002 г.
5. Duncan G. Work organization and employee involvement in Europe / D. Gallie Y. Zhou. – 5th European working condition survey.: Publications Office of the European Union, 2013. – 82  p.