

**М.Л. Гончарова**, канд. екон. наук, доц.

ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

## Особливості формування інноваційної системи управління персоналом банку

У даний час не існує загального підходу до визначення інновації (нововведення). Ряд авторів наполягає на тому, що сенс цього поняття зводиться до декількох дій: генерування, прийняття і впровадження нових ідей, процесів, продуктів і послуг, – а тому нововведення виступає як процес. Інші вчені схиляються до думки, що «нововведення – це ідея, практика або продукт, що сприймаються індивідом як нові».

Рішення про впровадження нововведення в значній мірі залежить від властивостей самої організації. Сприйнятливість організації до управлінського нововведення можна подати у вигляді функції:

$V = f(L, C, K)$ , де:

L – особово-психологічні характеристики персоналу;

C – характеристики організаційної структури (структурні змінні);

K – характеристики зовнішнього оточення.

Проте вирішальним чинником ефективного впровадження будь-яких інновацій є персонал організації і його ставлення до її розвитку. А тому основне завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати психологічну готовність персоналу, яка виявляється в усвідомленні виробничої і економічної необхідності здійснення нововведення, особистої і колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення в здійснення нововведення.

На сьогодні не існує уніфікованих форм побудови системи управління персоналом, кожна система окремо взятого банку унікальна, тому можна виділити такі особливості формування інноваційної системи управління персоналом.

1. Формування (вибір) концепції управління персоналом полягає в тому, що для визначення концепції майбутніх змін необхідно усвідомити потребу в нововведенні, оцінити наявні ресурси, виявити можливості

самої організації та існуючої системи управління персоналом, визначити головний напрям змін (найбільш оптимальне з альтернативних). Концепція управління персоналом відображає бачення вищого керівництва банку, а система управління персоналом покликана перетворити його в реально працюючі і ефективні механізми управління.

2. Модель управління персоналом можна представити як науково-обґрунтований опис управління персоналом (його стану, структури і процесу), що відповідає сучасним вимогам і відображає майбутній стан управління персоналом. Модель детально описує основні елементи системи управління персоналом і їх взаємозв'язки.
3. Стратегія управління персоналом являє собою сукупність орієнтирів, напрямів, сфер, способів і правил діяльності в області управління.
4. Політика управління персоналом – це система цілей, принципів, які впливають з форм, методів, критеріїв роботи з персоналом. Обрана стратегія реалізується за допомогою політики управління персоналом (кадрової політики).

Таким чином, зміни в системі управління персоналом спрямовані на вирішення нагальних проблем розвитку банку (з урахування визначених стратегій). По-друге, неможливо заздалегідь визначити точний результат, до якого можуть привести зміни. По-третє, інноваційні зміни системи управління персоналом можуть викликати конфліктні ситуації, пов'язані з опором працівників, не сприйняттям ними нововведень. І, нарешті, зміни системи управління персоналом забезпечують мультиплікаційний ефект, тобто спричиняють відповідні зміни в інших підсистемах організації, оскільки стосуються основної складової організації – її співробітників.