

2. Зробити систему гнучкою.
3. Скоротити час підготовки до процесу і всі виробничі терміни.
4. Звести до мінімуму матеріальні запаси.
5. Усунути необґрунтовані витрати [2, 693].

Компанії, які використовують підхід «Just-In-Time» зазвичай мають значну перевагу перед своїми конкурентами, які використовують більш традиційний підхід. У них нижча вартість виробництва, менше браку, вища гнучкість і здатність швидко надавати на ринок нові або вдосконалені товари.

### **Список використаних джерел**

1. *Hong-MoYeh D. Operations Planning and Control In ERP [Електронний ресурс] / Denny Hong-Mo Yeh / Rotman School of Management. University of Toronto, 2003 – Режим доступу: [http://www.lancer.com.tw/attachments/367\\_ErpBook\(8\).pdf](http://www.lancer.com.tw/attachments/367_ErpBook(8).pdf).*
2. *Вильям Дж. Стивенсон. Управление производством [Текст] / Пер. с англ. под общей редакцией Ю.В. Шленова – М.: ООО «Издательство «Лаборатория Базовых Знаний», ЗАО «Издательство БИНОМ». – 2002. – 928 с.*
3. *Логистическая технология Just-In-Time (JIT) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://logsystems.ru/articles/logisticheskaya-tekhnologiya-just-in-time-jit>.*

**Тетяна СИЧ**

Науковий керівник

канд. геогр. наук, доцент Баб'як Г. П.

Тернопільський національний  
економічний університет

## **ІННОВАЦІЇ У ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сучасний етап розвитку світової економіки, зокрема економіки України, неможливо уявити без інноваційних програм. Зростання рівня добробуту будь-якої держави пов'язано з новітніми технологіями, проектами, винаходами. Тому необхідно якомога швидше перейти до нової парадигми технологічного розвитку, що потребує створення належних умов для зростання інноваційної діяльності за рахунок розвитку високотехнологічних галузей промисловості.

Виходячи з вищевикладеного, проблеми інновацій в практиці управління персоналом на рівні підприємства є надзвичайно актуальними.

Вагомий внесок у дослідження особливостей інноваційних процесів в промисловості України зробили відомі вітчизняні вчені: В. Александрова, В. Андрійчук, А. Гальчинський, Ю. Пахомов, М. Якубовський та інші.

Проте значна кількість питань удосконалення організаційно-економічного механізму активізації інноваційної діяльності окремих підприємств, особливо машинобудівних, які мають широкі виробничо-транспортні й постачально-збутові зв'язки залежно від їх виробничого профілю та спеціалізації, й досі залишаються не висвітленими і потребують теоретичного, методичного та практичного вирішення. Нами було проведене дослідження на

електротехнічному підприємстві «Кромберг енд Шуберт Україна», яке розташоване у м. Луцьк, Волинської області.

У даний час іде серйозна боротьба за професіоналів. Керівництво заводу розуміє, що успіх значною мірою залежить від кваліфікації співробітників. Внутрішньо-фірмове навчання не завжди дозволяє розв'язати проблему, особливо якщо фахівці потрібні «тут і зараз», тим паче завод наразі розширюється. Реальний вихід з ситуації, що склалася, забезпечує використання такої технології підбору персоналу, як хедхантинг.

Хедхантинг – мало поширений і, разом із тим, дуже перспективний спосіб підбору особливо цінних, «штучних» фахівців. Це – «якісний пошук», що враховує особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових і особистісних якостей кандидата, організовуваний прямим шляхом, його треба розглядати як складний бізнес-процес. Практична реалізація хедхантингу має низку позитивних і негативних моментів: гарантія високої вірогідності підбору потрібного фахівця, пов'язана з великими фінансовими, часовими і трудовими витратами; відсутність професійної підготовки та єдиних критеріїв оцінки хедхантерів; інколи «переманюють» не одного фахівця, а цілі команди, завдаючи величезних збитків підприємству [2, с. 306].

Паралельно, компанія при конкурсному відборі інноваційних менеджерів застосовує тести відповідності якостей працівника вимогам умов діяльності інноваційного керуючого. Найбільш високу оцінку одержує той кандидат, у якому лідерство сполучається з високим рівнем відповідальності, привітним ставленням до оточуючих, а оперативність і точність – зі своєчасністю прийнятих рішень.

Не залишається без уваги і методика LAB-profile, яка дає можливість будувати мета-програмні профілі працівників та/або кандидатів на вакантні посади.

Ноу-хау «Кромберг енд Шуберт Україна» – це посада соціального працівника, людини, яка є «містком» між адміністрацією та колективом, працює безпосередньо з людьми, вивчає їх потреби, скарги та озвучує керівництву, тобто гармонізує соціально-психологічний клімат.

Виходячи з вищевикладеного, крім традиційних методів управління персоналом, на підприємстві використовують також і нестандартні методи, які найчастіше приносять більше користі, незважаючи на певний рівень ризику, оскільки в умовах сучасного розвитку економіки, класичні методи управління є застарілими і не приносять потрібного ефекту. Сьогодні старі методи або вже зовсім не працюють, або забезпечують дуже низьку норму прибутку.

Підвищуючи конкурентоспроможність окремих компаній, підвищується конкурентоспроможність країни в цілому.

### **Список використаних джерел**

1. Антоненко А. *Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом* /А. Антоненко //Менеджер по персоналу. – 2006. – № 10. – С. 70-77.

2. Гальчинський А. С. *Інноваційна стратегія українських реформ* / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 306 с.

3. Червінська Л.П. *Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія* /Л.П. Червінська. – К.: КНЕУ, 2014. – 194 с.