

3. Вдосконалення системи стажування студентів випускних курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття практичного досвіду роботи. Доцільно також влаштовувати навчання на підприємствах, за успішного закінчення якого за особою закріплюють робоче місце.

4. Визначення потреб регіонального ринку праці на довготермінову перспективу з метою прогнозування потреби у певних спеціалістах (це допоможе збалансувати попит та пропозицію на ринку праці);

5. Надання пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему вищої освіти, співпрацюють з вищими навчальними закладами, забезпечують практичне навчання студентів, надають робочі місця.

### **Список використаних джерел**

1. Зареєстрований ринок праці Волинської області (адміністративні дані державної служби зайнятості). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/index>.

2. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону: проблеми та шляхи їх вирішення / О.Дяків // Міжнародна науково-практична конференція «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» / Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. т.1. С. 403 – 411.

**Ростислав ВІТЯК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Нагара М. Б.

Тернопільський національний

економічний університет

## **ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

Глибокі зрушення на світовому ринку спричинили формування нової ери невизначеності та змін для економік і компаній. Тривала економічна криза у світі, швидкозмінні умови ведення бізнесу, глобалізація, інформатизація та поширення цифрових технологій створюють ще складніше конкурентне середовище функціонування, яке до того ж ускладнюється зростаючою нестачею талантів у ключових сферах. Розвиток Інтернету та пов'язаних з ним технологій прискорює ці ринкові зрушення, вимагає від підприємств перегляду бізнес-стратегій, моделей і процесів.

Трансформаційні процеси в бізнесі і «нова географія таланту» потребують нових *HR*-підходів і нового мислення. Для управління процесами стрімких змін, *HR*-менеджери повинні будуть використовувати нові аналітичні інструменти для розуміння і побудови планів на майбутнє, оцінювання впливу і наслідків рішень, оптимізації продуктивності, підготовки до різних сценаріїв і управління талантами відповідно до корпоративних стратегій. Аналітичний, заснований на доказах підхід не тільки призведе до кращих *HR*-результатів, але буде сприяти більшій підтримці з боку вищого керівництва, яке має володіти ефективними бізнес-кейсами для прийняття рішень [1, 2].

Підходи до управління людськими ресурсами зарубіжних і вітчизняних компаній швидко змінюються завдяки впровадженню і застосуванню різних

інноваційних кадрових технологій. Їх інноваційність може носити загальний характер, або тільки регіональний, або виключно для даної компанії, яка усвідомила необхідність і почала впроваджувати передові практики управління людськими ресурсами.

Одним із підходів до побудови системи управління талантами є категоризація і сегментація всього персоналу на групи за критеріями: ефективність, потенціал, компетенції. Це необхідно для того, щоб диференціювати зусилля і витрати компанії на персонал залежно від цінності тієї чи іншої групи співробітників. По-перше, це дозволяє компанії виділити найцінніших співробітників, розвивати, утримувати їх і мотивувати на великі досягнення, призначати на найважливіші позиції в компанії, де їх здібності дадуть найбільшу віддачу для бізнесу. По-друге, інвестиції в персонал розподіляються цільовим чином, що дозволяє при менших витратах отримати відчутнішу віддачу.

Сучасний світ змінюється дуже швидко, і щоб встигати за цими змінами, компаніям потрібні люди з новими ідеями, з новими нестандартними підходами, здатні зруйнувати стереотипи, що склалися. Ці люди, як правило, мало керовані і погано уживаються в консервативних, стабільних структурах, де цінується досвід, дисциплінованість і вміння жити за регламентом. Разом з тим, у швидкозмінних умовах дедалі ціннішими стають співробітники, що поєднують збалансовано розвинені компетенції та досвід. Навіть з'явилося таке поняття: *experiential talent* – талант, який розкривається повільно, якому потрібне отримання серйозного досвіду, щоб почати демонструвати видатні результати.

Отже, щоб залишатися конкурентоспроможними підприємствами, які володіють потужним потенціалом людських ресурсів, необхідно враховувати наступні аспекти: 1) приділяти таку ж саму увагу стратегії управління персоналом, як і формуванню інших складових корпоративної стратегії; 2) будувати систему управління талантами; 3) бути готовими більше інвестувати в перепідготовку та перекваліфікацію, створювати умови для розвитку і кар'єрного зростання працівників; 4) використовувати аналітичні та креативні методи в управлінні персоналом.

#### **Список використаних джерел**

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating\\_People\\_Advantage\\_Oct\\_2013\\_tcm80-147615.pdf](https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating_People_Advantage_Oct_2013_tcm80-147615.pdf).

2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf>.

**Світлана БОБК**

канд. екон. наук, доцент  
Тернопільський національний  
економічний університет

### **ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТНК**

На сучасному етапі світове господарство характерне формуванням глобальної моделі економічного розвитку. Нині продовжує зростати значення інноваційної активності, яка, своєю чергою, впливає на рівень конкуренто-