

вирішальне значення для успіху будь-якої події. Коли ви наймаєте ефективного менеджера для вирішення завдання: бронювання приміщення, для проведення засідань або наймання товариського харчування, ви можете бути впевнені, що результати будуть оцінені вашими гостями; по-друге, ви економите час. Щоб допомогти вам забезпечити ідеальне невелике місце для зустрічі, або плануючи повномасштабну конференцію за допомогою компанії з управління події, ви можете заощадити час, передаючи відповідальність професіоналу.

Висока ефективність event-management обумовлена тим, що даний канал просування дозволяє компанії і її представникам зафіксувати свій статус експерта і в зрозумілій і доступній формі донести до споживача основні характеристики і переваги пропонованих послуг. У фахівця своєї справи є можливість напрацювати серйозні і ділові зв'язки. Даний інноваційний підхід максимально розкриває креативні здібності через завдання і функції. Тому, яскравий і ексклюзивний event-management є у сьогоденні твором мистецтва!

Список використаної літератури:

1. Wikipedia. *Event-Management*. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Event_management#Marketing_tool.
2. *Event-менеджмент – організація заходів на вищому рівні* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pr2b.net/index.php/articles/91-listprevent>.
3. *Benefits of event-management services*. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/347design/benefits-of-event-management-services>.

Олена БОРИСЯК

аспірант

Тернопільський національний
економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Прагнення менеджерів підприємств до утвердження проактивного і беззбиткового позиціонування у бізнес-середовищі потребує, по-перше, систематичного оновлення і вдосконалення наявної корпоративної ресурсної бази конкурентних переваг, у тому числі і бази людських ресурсів як нематеріального активу у структурі капіталу підприємства, по-друге, пошук оптимізаційно орієнтованих інноваційних технологій використання цих ресурсів через розробку відповідного механізму (концептуальної моделі, інструментарію, методології). Сьогодні спектр технологій, які вико-

ристовуються в системі управління персоналом на підприємствах є широкі: коучинг, рекрутинг, грейдинг, гейміфікація, нетворкінг та ін.

Водночас, динамічний розвиток цифрових технологій обумовлює трансформацію підходів як до організації системи управління підприємствами загалом, так і до системи управління персоналом і використання цих технологій зокрема. На ефективність формування персоналу підприємств впливають такі глобалізаційні тенденції ринку праці як гнучкість робочого часу, мобільність робочої сили, дистанційна форма трудових відносин, міжгалузевий характер посад, проектний характер роботи та ін.

Крім того, в структурі національної економіки розширюється інформаційна компонента сфери просувних послуг, збільшуючи в органічній будові частку змінного капіталу, що трансформується у видозміни людського капіталу [1, с. 84]. Сьогодні ознаками креативної економіки вважається безперервний інноваційний розвиток, суттєва роль людського капіталу в інноваційному розвитку країни; інвестиції в нові товари, послуги, технології, у розвиток людини; значна частка наукомісткості продукції у ВВП; конкуренція на основі інновацій; спеціалізація і кооперація у сфері інноваційної діяльності господарюючих об'єктів; захист об'єктів інтелектуальної власності [2, с. 25].

Такі особливості розвитку сучасної економіки свідчать про необхідність впровадження інноваційних технологій у системі управління персоналом підприємств, орієнтованих на розкриття потенціалу працівників. Адже, доцільно наголосити, що автоматизація багатьох бізнес-процесів на підприємствах не нівелює працю людини або її фізичну участь, а, навпаки, посилює інтелектуалізацію праці. Усе це обумовлює застосування оптимізаційного підходу до відбору, впровадження та оцінки ефективності інноваційних технологій у системі управління персоналом підприємств.

Відповідно до цього, актуалізується питання удосконалення стратегії управління персоналом підприємств на засадах інноваційності та оптимізації, зокрема розробки стратегії оптимізаційного формування персоналу, в якій буде враховано необхідність відбору оптимізаційних інноваційних технологій. Важливим компонентом такої стратегії є формування персоналу на засадах персоналізованого здібнісного підходу, розгляду менеджерів як коучів.

З огляду на це вважаємо доцільно фокусувати увагу на розробці методичних рекомендацій з використання інноваційних технологій у системі управління персоналом підприємств, зокрема таких: створення галузевих електронних баз анотацій вітчизняних наукових досліджень у сфері управління персоналом, у тому числі за видами економічної діяльності підприємств; розробка інформаційних електронних баз позитивного досвіду з впровадження інноваційних технологій у системі управління персоналом на підприємствах України, регіону чи за кордоном; організація майстер-класів, тренінгів, семінарів на базі закладів вищої освіти та ін.

Список використаних джерел

1. Гуменюк Ю. П. Роль трудової міграції в системі глобального коливання продуктивності праці. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка". 2016. Вип. 1 (47). Т. 1. С. 83-88. URL: http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/images/pubs/47/1/47_12.pdf.

2. Давимука С. А., Федулова Л. І. Креативний сектор економіки : досвід та напрями розбудови : монографія ; ДУ "Інституту регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України". Львів, 2017. 528 с.

Йосип БУБРЯК

Науковий керівник

к. е. н., доцент Охота В. І.

Тернопільський національний економічний університет

ЗБАЛАНСОВАНА СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У сучасних умовах господарювання стратегії управління діяльністю мають базуватися не тільки на фінансових індикаторах, адже капітал усе більше інвестується в технології, в удосконалення характеристик і взаємозв'язків, які не можуть бути оцінені в традиційній фінансовій моделі. Крім того, у рамках фінансово-орієнтованих моделей стратегії управління діяльністю є труднощі з оцінкою нематеріальних активів, а саме, здатність підприємства мобілізувати та використовувати свої нематеріальні активи є вирішальним фактором для успіху будь-якого підприємства в умовах жорсткої конкуренції.

У цьому зв'язку відбувається переосмислення та розвиток фінансово-орієнтованої моделі управління діяльністю підприємства у бік багатоаспектної орієнтації. Найбільш використовуваною моделлю сьогодні є Balanced ScoreCard («Збалансована система показників»), запропонована Р. Капланом і Д. Нортеном [2, с. 25] на початку 90-х років XX ст. Її використання дозволяє підприємству більш оперативно вирішувати стратегічні завдання. Основа цієї моделі – з'єднання воедино різних сфер діяльності підприємства, насамперед це проєкції «фінанси», «клієнти», «внутрішні бізнес-процеси», «навчання та розвиток». Особливість даної моделі полягає у збалансованості даних чотирьох проєкцій, що надають повний опис діяльності підприємства, враховуючи фактор часу, оскільки значення обраних параметрів можуть бути наслідками минулого періоду [1, с. 364].

Чотири проєкції BSC тісно взаємозалежні. Однією з основних цілей діяльності практично будь-якого підприємства є одержання прибутку, а прибутковість може досягатися при постійних обсягах продажів продукції і їхньому збільшенні, тобто при збереженні лояльності клієнтів, що у свою чергу, залежить від безперервного й стабільного виробничого процесу, забезпечення якого у відповідній якості багато в чому залежить від професіоналізму персоналу підприємства.

Слід зауважити, що розробка й впровадження BSC, з одного боку, зв'язано з багатьма проблемами, які впливають на кінцеві результати діяльності підприємства, з іншого боку, приносить підприємству переваги (табл. 1).