

**Флейтуга Христина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Заставнюк Л.І.)

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Інноваційна активність сучасних підприємств презентується якісними та кваліфікаційними характеристиками персоналу. Відтак усталені процедури виконання поставлених завдань працівниками підприємства не спроможні забезпечити прискорення інноваційної активності підприємства. У даному контексті саме персонал підприємства являється основним джерелом інноваційних конкурентних переваг, зокрема на основі забезпечення розвитку його здібностей та навичок, вміння нестандартно вирішувати проблеми, тощо.

У переважній більшості вітчизняних підприємств актуальними залишаються застарілі підходи до управління із мінімальним рівнем управлінської культури. Тому сьогодні актуалізувалася проблема пошуку та впровадження новітніх підходів щодо забезпечення ефективного управління персоналом. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства, в розумінні важливості його професійного зростання, що стає стратегічним завданням вже підприємства, а не лише самого працівника [1].

У науково-практичному аспекті персонал слід розглядати як рушійну силу вирішення проблем, пов'язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Власне, управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу.

Відповідно, стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних (організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових) методів управління та пошуком набору інноваційних методів впливу на персонал [1].

З'ясовано, що традиційні методи управління персоналом продовжують використовуватись на практиці та формують основу відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Проте сьогодні ці методи поступово втрачають актуальність, а результативність їх застосування залежить від багатьох чинників, зокрема: соціально-економічних відносин у суспільстві; рівня економічного розвитку країни та рівня доходів населення; етапу життєвого циклу підприємства; стратегічних цілей подальшого розвитку, тощо.

Саме тому підприємства, зорієнтовані на сталий високоефективний розвиток, в пошуку нових шляхів підвищення ефективності діяльності персоналу, що в майбутньому забезпечить формування системних конкурентних переваг.

Інноваційні методи управління відповідають важливому сьогодні компетентнісному підходу, який передбачає орієнтацію на навчання персоналу та ретельний відбір кандидатів за критеріям професійності, що в майбутньому забезпечить зростання фінансово-економічної ефективності підприємства в цілому.

Відомо, що для створення покращеного, інноваційного продукту необхідна рушійна сила – інноваційний персонал. Це персонал, який не боїться кидати виклики, бути творчим, створювати нове, пропонувати керівництву своє бачення майбутнього стану підприємства та при всьому цьому залишатись клієнтоорієнтованим [2].

Варто виділити найважливіші інноваційні методи управління персоналом:

1. Підбір персоналу. Зміст цього методу полягає у ретельному відборі кандидатів з метою отримання кращих працівників для процвітання підприємства. Перевагами підбору персоналу виступають можливості оцінки сучасного стану кандидата з урахуванням особливостей організації та майбутньої посади, однак з урахуванням витрат часу та економічних витрат.

2. Оцінка діяльності. Даний метод передбачає встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади й робочого місця. Регулярна характеристика керівниками своїх підлеглих з погляду як досягнутих ними результатів, так і, завдяки чому вони досягнуті і як можуть бути покращені. Позитивний момент методу оцінки діяльності – активність в інноваційній діяльності, через можливість обговорення своєї роботи з керівництвом, але з великими затратами часу.

3. Управління кар'єрою. Зміст методу полягає у досягненні цілей в галузі кар'єри, завдяки професійному розвитку працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації. Як результат: мотивовані працівники; зниження плинності кадрів; зацікавленість сферою діяльності підприємства. Недолік – високий рівень конкуренції серед працівників.

4. Система винагород. Метод характеризується забезпеченням фінансової відзнаки, просування та іншого визнання, щоб мотивувати працівників ризикувати, розвивати нові продукти та створювати нові ідеї. Перевага – зростання задоволеності працею; можливість творчої реалізації та створення новацій за допомогою залучення економічних витрат.

5. Навчання. Саме навчання допомагає працівнику здобувати знання, навички та вміння, що сприятимуть інноваціям у сфері продуктів, виробничих

процесів та методів управління в повсякденній роботі. Результат для підприємства — збільшення продуктивності праці співробітників; зростання потенціалу працівників і всієї організації загалом; скорочення витрат на забезпечення функціонування організації, здійснюючи витрати лише на тренінги, навчальну літературу.

Таким чином, головна мета інноваційної системи управління персоналом – забезпечувати організацію працівниками, які б постійно втілювали та генерували у своїй діяльності інноваційні ідеї щодо оптимізації її функціонування та розвитку.

#### **Використані джерела**

1. Управління персоналом : [підручник] / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. – 666 с.
2. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С. 7–14.
3. Jiménez-Jiménez D. Studying the effect of HRM practices on the knowledge management process / D. Jiménez-Jiménez, R. Sanz-Valle // Personnel review. – 2013. – № 42:1. – P. 28–49.

**Халюта Віктор**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Чикало І. В.)

### **ТЕОРІЯ ТА ПРАГМАТИКА ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТРУМЕНТІВ МАРКЕТИНГУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Ринкова економіка висуває до суб'єктів господарювання, які функціонують в її рамках, ряд суттєвих вимог. Однією з найбільш значимих і важко здійснюваних – це вміння адаптуватися до мінливого зовнішнього середовища. Така адаптація досягається постійними перетвореннями різних сфер діяльності підприємства на основі маркетингу.

Роль, значення та необхідність використання маркетингу в сучасних умовах господарювання зростає також і за рахунок такої особливості сучасної економіки, як швидка інтернаціоналізація, яка розвивається завдяки застосуванню економічних, політичних, технологічних, демографічних, та інших чинників. Зважаючи на те, що інтернаціоналізація дозволяє забезпечувати поліпшення економічних показників, її розвиток повинен перебувати у постійному полі зору управлінської ланки підприємств, фірм та корпорацій.

Питання розвитку маркетингу для багатьох підприємств є першочерговим