3. Теорія та практика управління професійним розвитком науково-педагогічних та педагогічних працівників в умовах трансформаційних змін в освіті / Чернишова Є. Р. та ін. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 296с.

Володимир Свіргун
здобувач освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ
(науковий керівник: доктор філософії ,
ст.. викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Микитюк Ю.І.)

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Важливим чинником динамічного конкурентного розвитку національних економік є кадровий потенціал. Його використання залежить від сучасних підходів до управління персоналом. Адже глобальні виклики ставлять перед суб'єктами господарювання завдання залучення висококваліфікованих кадрів, які володітимуть сучасними технологіями ведення бізнесу, матимуть необхідні знання та вміння для роботи у різних секторах економіки. Технологія управління персоналом є одним із видів соціальної технології, що включає «сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності»[1].

Широкого поширення в Україні набувають HR-брендинг [2]– комплекс цілеспрямованих заходів щодо формування позитивного іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих із кращих фахівців у своїй галузі; Executive Search лоя пошуку унікальних фахівців, грейдингу і гейміфікації для мотивації персоналу, технологій асесмент-центрів для оцінювання роботи персоналу.

В міжнародній практиці використання новацій в системі кадрового менеджменту варто виокремити наступні підходи [3]: перехід від систем обліку до систем залучення, використання Big Data й штучного інтелекту для управління, оцінки персоналу й в освітніх цілях; краудсорсинг в частині створення груп фахівців для вирішення бізнес-задач, державних, суспільних задач; зміна підходів до використання різних форм рекрутингу: соціальний рекрутинг, реферальний (рекомендаційний) рекрутинг, когнітивний рекрутинг; застосування гнучкого підходу до управління інноваційними проектами, що асоціюється зі своєрідною філософією та культурою сучасних компаній,

поєднання систем управління людськими ресурсами та систем управління талантами в єдині HR платформи.

В умовах воєнного стану важливо змінювати підходи до координації роботи персоналу. Дистанційна робота плюс стимулювання творчого мислення формують умови використання креативного стилю управління організацією. Цей стиль дає змогу організації зробити своєрідний прорив на зовнішніх ринках. Для великих підприємств (корпорацій, компаній) сьогодні це надзвичайно важлива обставина. Переходити на такий стиль управління необхідно якнайшвидше. Креативний стиль управління створює особливу творчу атмосферу, прискорює створення конкурентних переваг, кожен працівник прагне створити проривний проект, персонал організації постійно перебуватиме у пошуку нових ідей.

Поєднання даних підходів в системі управління персоналом дозволить покращити конкурентні позиції суб'єктів господарювання, стимулювати колективну відповідальність, і в умовах цифровізації та стрімкого використання штучного інтелекту зберігатиме та примножуватиме креативний потенціал, без якого неможливий технологічний розвиток та прогрес.

Список використаних джерел:

1.Шульпіна Н. В., Кримняк Л.С. Особливості впровадження сучасних технологій управління персоналом в Україні. URL: http://ird.gov.ua/sep/sep20171(123)/sep20171(123)_113_ShulpinaN,KrymniakL.pdf

2. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream...

3.Брінцева О.Г. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24776/Brintseva.pdf?sequence=1