

Тхорик Марія, Ільчук Антон
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розуміння інноваційного управління персоналом підприємства неможливе без визначення терміна «інноваційного управління підприємства» взагалі. Більш того, інноваційне управління підприємством є вихідною передумовою для інноваційного управління його персоналом. Необхідність інноваційного управління в сучасних умовах пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні двадцять років радикально змінилося середовище, в якому діють вітчизняні підприємства. Нестійкий економічне становище багатьох підприємств пов'язано з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування підприємства до постійно мінливих умов зовнішнього середовища. По-друге, відхід від централізованого планування, приватизація і весь хід економічних перетворень вимагають від керівників уміння передбачення, формулювання стратегії, визначення достоїнств і конкурентних переваг, ліквідації стратегічних загроз і небезпек, тобто використання всіх інструментів стратегічного управління. По-третє, застосування ідей і принципів стратегічного управління, необхідність змін в системі управління є актуальними не тільки для великих компаній, з якими було пов'язане поява стратегічного управління, а й для середніх і навіть малих підприємств.

Інноваційне управління - це управління підприємством, яке спирається на людський капітал як основу підприємства, миттєво реагує на виклик з боку зовнішніх та внутрішніх чинників, реагує своєчасно на зміни, що дозволяє домагатися конкурентних переваг, орієнтуючись у своїй діяльності на потреби ринку, що в сукупності дає можливість підприємству виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей.

Основними принципами інноваційного управління є:

- довгостроковість оцінюваних перспектив і прийнятих рішень;
- спрямованість управлінських впливів на зміну потенціалу об'єкта
- управління і створення можливостей більш ефективної реалізації;
- першочерговим облік при розробці та прийнятті управлінських рішень стану і можливих змін зовнішнього середовища;

- здійснення постійного контролю над станом і динамікою зовнішнього середовища і своєчасного внесення змін в управлінські рішення.

Процес інноваційного управління включає в себе взаємопов'язані етапи. Вони логічно впливають один з іншого. При цьому існує стійкий зворотній зв'язок і зворотний вплив кожного етапу на всі інші.

1. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища. Це вихідний етап інноваційного управління, так як він служить базою для визначення місії і цілей підприємства, так і для вироблення стратегії поведінки в навколишньому конкурентному середовищі, що дозволяє здійснити місію і досягти цілей.

2. Визначення місії підприємства, стратегічних цілей і завдань їх виконання.

3. Формулювання і вибір стратегії для досягнення намічених цілей і результатів діяльності.

4. Ефективна реалізація стратегій, виконання наміченого плану.

5. Оцінка і контроль над ходом реалізованої стратегії, коригування напрямів діяльності і методів її здійснення.

Інноваційне управління персоналом базується на тих же принципах і засадах, що і стратегічне управління всім підприємством в цілому, тому що є його невід'ємною частиною.

Єдине, що сьогодні не змінюється, - це самі зміни. Саме тому підприємства, що успішно діють, управляють власними змінами з метою постійної адаптації до зовнішнього середовища, що змінюється. Секрет успіху – вже не стільки в передбаченні майбутнього, скільки в створенні підприємства, яка могла б процвітати в непередбачуваному майбутньому. Стратегія – це діяльність в потенціалі, що вимагає вирішень на вищому рівні управління і значних ресурсів підприємства. Важливо не тільки мати стратегію, не менш важливий її послідовно реалізувати.

Важлива характеристика процесу стратегічного управління – неупередженість осіб, що беруть участь у виробленні ефективної стратегії. Готовність і бажання розглядати нові точки зору, нові ідеї, і нові можливості – необхідна межа стратегічного процесу [2 с.87].

Стратегічне планування визначає, які продукти випускатиме підприємство, на яких ринках присутній, які ресурси залучати, а також які технології використовувати на перспективу. Етап реалізації стратегії не менш важливий, чим етап її формування в рамках стратегічного планування. Сформульована, але не реалізована стратегія – це не просто безглузда витрата часу, це абсурдна ситуація.

Отже, кожна стратегія формується для її втілення. Реалізація стратегії припускає, що організація встановлює тактичні цілі, мотивує працівників і розподіляє ресурси так, щоб могла бути досягнута стратегічна мета.

Використані джерела

4. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288с.
5. Кібанов, А.Я. Основи управління персоналом: Підручник. / А.Я. Кібанов. К .: ИНФРА- 2005. 627 с.
6. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.

Христинич Володимир
Західноукраїнський національний університет
аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ Качан Є.П.)

ТРУДОРЕСУРСНА ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах військового стану населення територіальних громад характеризується значним кількісними і якісними змінами. Певна кількість населення зазнали втрат від воєнних дій, а значна чисельність мігрувала за межі України через воєнні дії агресора. Людські ресурси центральних і західних регіонів поповнилися за рахунок переміщених осіб зі сходу і півдня країни. Такі переміщення населення викликали зміни у віково-статевій структурі населення більшості територіальних громад. Значні зміни у структурі населення істотно вплинули на трудовий потенціал громад і особливо на кількісну і якісну структуру економічно-активного населення.

В умовах війни спостерігається ріст безробіття, яке має переважно локальний характер. В населених пунктах у яких осіли переселені особи, сьогодні бракує робочих місць. Напруга на ринку праці дещо знизилася за рахунок релокації сотень підприємств зі східних областей в західні і центральні області України. Проблема трудозабезпеченості регіонів підсилюється необхідністю мобілізувати певну кількість чоловіків до ЗСУ, не повернення в