

курсів та підтримку менторів. Працівники повинні бути постійно мотивовані для саморозвитку та навчання новим навичкам, що сприятиме їхній готовності до інноваційних змін.

Список використаної літератури:

1. Ареф'єва О. В., Васюткіна Н. В. Управління підприємством в теорії фірми. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 24. С. 60-64.
2. Florida R. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business, 2006.
3. Кузнецова Н.Б. Конкурентоспроможність талантів України у світових рейтингах. *Економіка праці, демографія, соціальна політика*. № 1(153). 2022. С. 45-53
4. Kuznetsova, N. (2021). Skills and qualifications mismatch phenomenon: focus on human capital in the global measurement. In *Theoretical and methodological approaches to the formation of a modern system of national and international enterprises, organizations and institutions' development*. 2nd ed. Dallas: Primediae Launch LLC, 2020-2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/tmafmsoid.ed-2.13>.

*Дем'яненко Т.І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід ефективного управління народним господарством підтверджує надзвичайно важливу роль кадрів, кількісний та якісний баланс та рівень завантаженості яких багато в чому визначають не лише високі результати господарської діяльності, конкурентні переваги, що досягаються в експлуатації, організації та управлінні, а й у галузі управління. також можливість забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Постійна зміна зовнішнього та внутрішнього бізнес-середовища створює потребу у постійній

адаптації та актуалізує потребу у впровадженні інноваційних технологій у формування, використання та управління співробітниками підприємства.

На основі узагальнення наукових джерел та аналітичних матеріалів [1, 2] встановлено, що найбільш значущими факторами, що впливають на діяльність підприємства та процеси управління персоналом у сучасному бізнес-середовищі, є:

- 1) нестабільна ситуація на національних та регіональних ринках;
- 2) комп'ютеризація, розповсюдження цифрових технологій;
- 3) швидке старіння знань та технологій;
- 4) збільшення інтенсивності міграційних процесів;
- 5) наростання індивідуалізації, формування індивідуалізованого суспільства;
- 6) постійна потреба у функціональній та кількісній адаптації персоналу до

вимог операційної системи [3].

Нестабільна ситуація на національному та регіональному ринках, постійна невизначеність викликають частий перегляд бізнес-стратегій, трансформацію бізнес-процесів; необхідність розробки та застосування нових технологій управління, у тому числі щодо персоналу.

Інформатизація, поширення цифрових технологій змінює поведінку людей у роботі та спілкуванні. Широкі функціональні можливості сучасних комп'ютерних технологій та доступ до інтернет-ресурсів створюють умови для спільної роботи на національному та міжнародному рівні у режимі реального часу практично за будь-яким видом діяльності. Змінюється сприйняття традиційного робочого місця, розширення гнучкої зайнятості, технічної та соціальної мобільності руйнує залежність працівників від географії та ринків. Більш легкий доступ до ресурсів розробки сприяє покращенню як самих співробітників, так і ефективності роботи.

Стрімке старіння знань та технологій спрямовує пріоритети у роботі служби пошуку та підбору персоналу на постійний розвиток персоналу, інвестиції у підвищення потенціалу робочої сили, створення нових моделей кар'єри, створення сучасних систем управління продуктивністю праці та підтримку горизонтальної мобільності.

Зростаюча інтенсивність міграційних процесів, наслідком якої є дефіцит кваліфікованих кадрів, що наростає, змушує роботодавців використовувати стратегію кадрового розмаїття, гнучкої кадрової концепції та впровадження сучасних підходів.

Можливість працювати за кордоном та більша матеріальна винагорода за виконану роботу знижує конкурентоспроможність вітчизняних роботодавців. Щоб залучити, утримати та обмежити відтік робочої сили, вітчизняні підприємства мають створити ширшу пропозицію цікавої та корисної роботи [4]. Нові співробітники хочуть не лише можливостей для розвитку, а й того, щоб підприємство надавало їм цікаві завдання, гідну оплату та гнучкі умови праці. Їм також необхідно, щоб роботодавець розумів соціальну значущість їхньої роботи. Необхідно створювати та розвивати корпоративні та персональні бренди, які мають привертати увагу ділових партнерів (включаючи субпідрядників, постачальників та фрілансерів), а також потенційних носіїв праці з ідеями та знаннями, необхідними для конкретних бізнес-проектів та поточної операційної діяльності [1].

В умовах наростання індивідуалізації, створення індивідуалізованого суспільства необхідно управлінським та кадровим службам ширше використовувати соціально-психологічні методи та прийоми в управлінні персоналом з метою формування ефективних робочих груп, управління

конфліктами, управлінського таланту, підвищення рівня лояльності працівників до компанії та мотивації. працювати, зміцнювати корпоративний дух тощо.

Важливим інноваційним напрямом управління персоналом за сучасних умов є ефективне використання соціальних мереж [2]. Раціонально сформована внутрішньо фірмова мережа може успішно виконувати функції оперативного інформування персоналу, організації зворотний зв'язок із працівниками, створювати додаткові змоги навчання та адаптації персоналу, а й стати інструментом формування корпоративної культури.

Інновації в галузі управління персоналом та потенціалом його робочої сили в сучасних умовах тому, на наш погляд, спрямовані на вирішення таких завдань, як підвищення продуктивності та якості праці; покращення якості трудового життя; організація розвитку постійних працівників; консолідація персоналу та об'єднання робочих колективів; удосконалення кадрових служб. Конкретний набір інновацій у сфері персоналу індивідуальний кожного підприємства і визначається загальною стратегією, фінансовими можливостями і пріоритетами обраного варіанта кадрової політики.

Список використаної літератури:

1. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 16 (1). С. 132.
2. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) : зб. наук. пр.* 2018. № 15 (1291). С. 101-104.
3. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства / М. Д. Ведерніков, Н. П. Базалійська // *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2018. № 3. С. 72-78
4. Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Forming performance assessment system of risk management in railway transport companies. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*. 2018. Vol. 7. No 4.3. P. 404-408.