

УДК 658.3:331

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-19\(38\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0654-19(38)-10)

ДЕМ'ЯНЕНКО ТЕТЯНА

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Навчально-науковий інститут
«Українська інженерно-педагогічна академія»
Харківського національного університету
ім. В. Н. Каразіна, м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0001-9362-635X>

ЯНЧАК ЮЛІЯ

асистент кафедри економіки та менеджменту,
Навчально-науковий інститут
«Українська інженерно-педагогічна академія»
Харківського національного університету
ім. В. Н. Каразіна, м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-9139-8936>

**ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Анотація. У статті визначено основні інноваційні методи управління персоналом на підприємстві. Відмічено, що від використання ефективної персональної системи управління залежить рівень ефективності та продуктивності підприємства. Враховано суть використання та вплив на підприємстві. Розглядаються інноваційні методи та інструменти ефективного управління персоналом на підприємстві. Зроблено висновки про гнучкий підхід до управління персоналом в Україні. Проаналізовано та систематизовано технологію управління персоналом підприємства. Розглянуто систему управління персоналом підприємства. Порівняно сучасну та традиційну системи управління персоналом підприємства. Визначено підсистеми та інноваційні процеси управління персоналом. Для підвищення ефективності формування та розвитку людських ресурсів наголошується, що на підприємстві необхідні інноваційні методи. На сучасному етапі розвитку економіки визначаються нові вимоги до рівня підготовки працівників, коли відбувається швидке старіння знань, умінь і навичок працівників, що виражається у розриві індивідуальних знань із поточними вимогами роботи. Систематичний розвиток працівників необхідно здійснювати через формування системи безперервного навчання з метою підвищення кваліфікації, створення умов для повного розвитку потенціалу працівників, здатності вносити вагомий внесок у діяльність своєї організації. В управлінні персоналом розрізняють кілька видів кадрової технології: багаторівневу, комунікативну, індивідуальну та ін.

Багаторівнева технологія передбачає виконання кількох послідовних завдань, пов'язаних між собою, комунікативна – спрямованість на встановлення робочих взаємовідносин між окремими працівниками та виробничим відділом підприємства, індивідуальна – спрямованість на визначення управлінських дій конкретного працівника. Розвиток робочих технологій відбувається на світовому рівні, більшість із них розроблено та почали використовуватися провідними європейськими, американськими та японськими підприємствами, кожна має свої особливості, тому визначено важлива частина робочих технологій, що використовуються в Україні.

Ключові слова: персонал, інновація, методи управління, управління персоналом, ефективна діяльність.

Вступ. Управління персоналом є ключовим фактором ефективної роботи підприємства. Уміння визначити правильний метод управління дозволяє підвищити продуктивність і мотивацію співробітників. У міру розвитку підприємництва з'являються нові методи впливу на працівників. Використання інновацій в управлінні персоналом дозволяє удосконалити діяльність підприємства та підвищити його конкурентоспроможність. У теорії та практиці управління використовуються три групи класичних методів: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Адміністративні методи, засновані на застосуванні сили, дисципліни та покарання. Ці методи мають безпосередній вплив на об'єкт управління, при цьому суворо визначені обов'язковість виконання адміністративних рішень вищих органів для підпорядкованих структур і відповідальність за невиконання наказів і правил. Економічні методи полягають у використанні економічних стимулів. Використовуючи ці методи, організаційний менеджмент забезпечує матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників. Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці та використання психологічних механізмів впливу на працівників, перетворенні адміністративного завдання на усвідомлену відповідальність, внутрішню потребу людини. Більш сучасні методи управління пропонують використання трьох стилів, які називаються: стиль участі, стиль прямого керівництва та корпоративний стиль. Стиль участі полягає у створенні усвідомлення важливості працівників у групі та важливості

їхньої роботи; стиль прямого керівництва полягає в необхідності надання чіткої інформації про виконання завдань, особисті обов'язки та терміни виконання; кооперативний стиль складається з обміну досвідом, спільного вирішення проблем і колективних порад.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання застосування інноваційних методів управління персоналом у вітчизняній практиці відображено в роботах науковців: Брич В. Я., Борисяк О. В., Вергун В. А., Ступницький В. І., Гетьман В. В., Білоїд А. О., Савенкова Т. І. Проте, потребує додаткових досліджень питання, пов'язані зі систематизацією основних сучасних підходів до реалізації інноваційного управління персоналом підприємств.

Метою статті є систематизація основних сучасних підходів до реалізації інноваційного управління персоналом підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління персоналом – одна з найважливіших сфер життя підприємства чи організації, яка дозволяє значно підвищити ефективність її діяльності. У сучасному стані жорсткої конкуренції всі підприємства змушені пристосовуватися до ринкових умов. Але умови ринку постійно змінюються, висуваючи нові вимоги до бізнес-процесів підприємства. У цьому випадку важливість інноваційних методів управління персоналом зростає, і його розвиток має бути постійним, щоб краще розуміти та контролювати поточну економічну ситуацію на ринку.

Структура управління персоналом на підприємстві, як правило, визначає його політику, стратегію поведінки на ринку, загальний характер діяльності та обсяги виробництва. Працівники підприємства є основою інноваційного процесу, тому що співробітники підприємства пропонують інноваційні ідеї та створюють нові проекти. З цієї причини дуже важко знайти інноваційні методи керування цими працівниками, допомагати втілювати їхні ідеї і таким чином розвивати підприємство. Впровадження інновацій у кадрову сферу потребує змін у освіті та навчанні працівників, підборі персоналу, інформаційному забезпеченні працівників та психологічній підтримці та

мотивації підлеглих. Для вирішення цієї проблеми існують інноваційні методи управління персоналом [4]. Інноваційні методи управління персоналом підприємств наведені на рис.1.

Оскільки глобальна економіка стає більш нестабільною, ніж будь-коли, зростає важливість створення конкурентної переваги на основі інновацій на рівні підприємства, що вимагає використання нових та інноваційних методів управління працівниками [10].

Метод управління персоналом – це спосіб впливу на групи та окремих працівників для координації їх діяльності в процесі діяльності підприємства.

Перший метод – послідовність і ефективність у процесі найму та відбору. Це також допомагає у більш структурованому процесі відбору та найму працівників, визначаючи найбільш підходящих кандидатів на робоче місце.

Другий метод допомагає організації регулярно оцінювати своїх співробітників з двох точок зору: з одного боку, за отриманими результатами; по-друге, як вони були досягнуті та як можна покращити досягнуті результати.

Третій метод допомагає працівникам отримати нові знання та навички, що, у свою чергу, сприятиме інноваціям у виробничому процесі та щоденній роботі.

Четвертий метод - це шлях мотивації. Він забезпечує фінансове визнання, стимули та інше визнання, щоб мотивувати працівників генерувати нові ідеї, ризикувати та постійно розвиватися.

П'ятий метод забезпечує підвищення кваліфікації працівників шляхом стажування, навчання та підвищення кваліфікації [1].

Ефективність підприємства залежить не тільки від працівників, а й від внутрішнього мікроклімату, від форми управління працівників які обирає керівник. При цьому важливо, щоб не було спотворень, а всі дії виконуються комплексно. Тому ефективне управління персоналом – одне з найважливіших завдань сучасного підприємства.

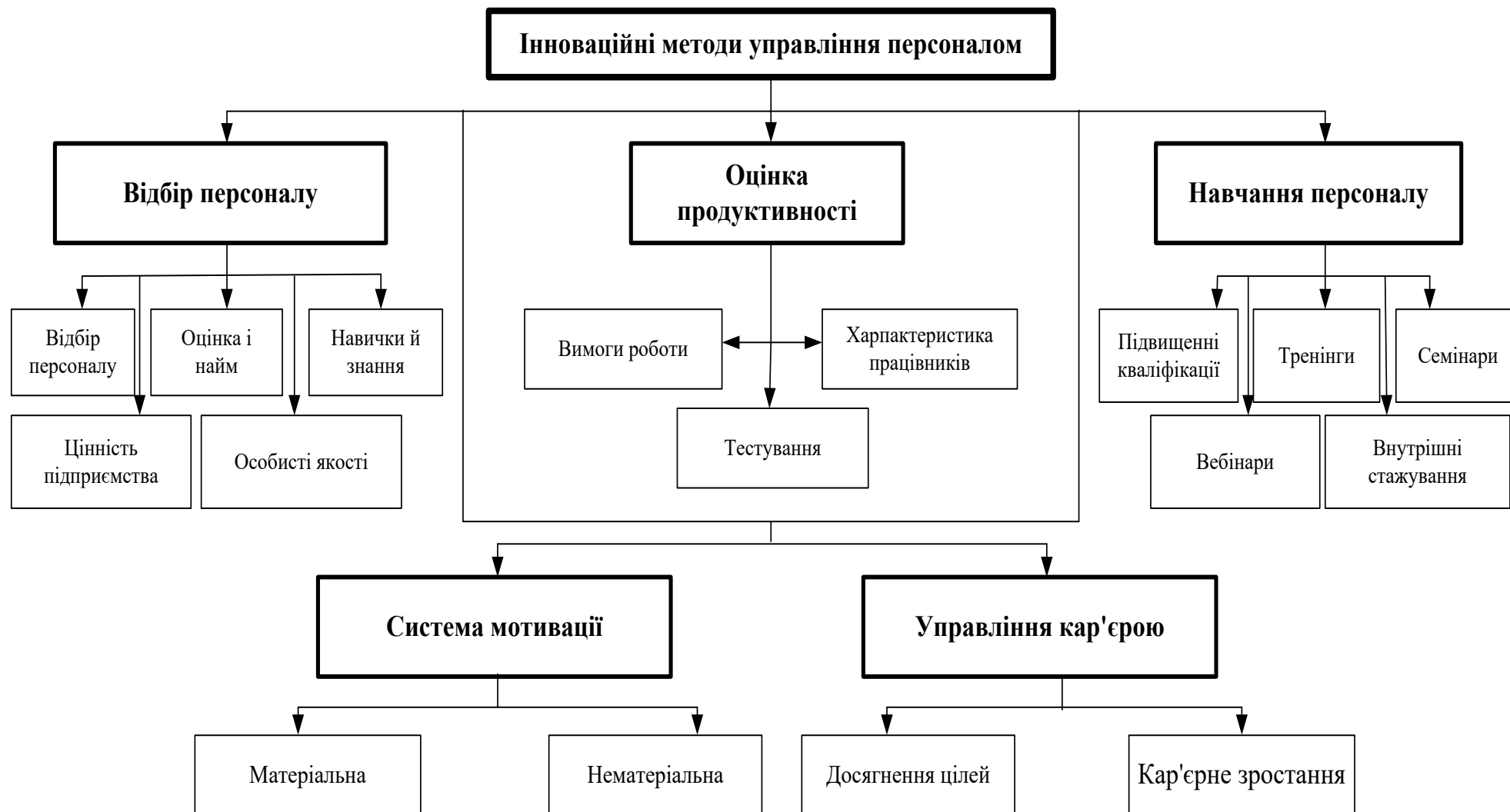


Рис. 1. Інноваційні методи управління персоналом підприємств.

Персонал підприємства вважається агентами вирішення проблем, і в той же час вони пов'язані з економічним розвитком підприємства, ефективними операціями та конкурентоспроможністю. Кваліфікований керівник повинен вибрати найбільш продуктивний і найменш витратний метод управління. Існують кадрові технології роботи з персоналом підприємства їх шість: діагностика стану працівника; підготовка та затвердження технологічних проєктів; підтвердження розробленої технології; розширити механізм реалізації заходів; навчати працівників новим технологіям; призначити відповідального за впровадження технології.

Технології управління персоналом підприємств забезпечують цілісність впливу на поведінку людини, створюють сприятливе управлінське середовище, підвищують організованість, дисципліну, зміцнюють довіру, змінюють ставлення персоналу до трудової діяльності відповідно до цілей управління.

В інноваційному управлінні персоналом підприємств існують різні кадрові технології: багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні та інші. Багаторівнева технологія передбачає виконання серії послідовних взаємопов'язаних завдань, комунікаційна – спрямованість на встановлення робочих стосунків між окремими працівниками та виробничим підрозділом підприємства, індивідуальна – спрямованість на визначення управлінських дій по відношенню до конкретного працівника (рис. 2).

Відповідно до сучасної концепції управління персоналом важливими напрямками, які необхідно враховувати в практиці сучасних конкурентоспроможних підприємств, є:

- побудова ефективної системи управління персоналом, яка неможлива без проведення системних організаційних змін, спрямованих на досягнення стратегічних цілей розвитку організації;

- врахування змісту методології управління персоналом, згідно з якою персонал як важливий об'єкт управління в розвитку і повинен розглядатися як інтелектуальний капітал, оскільки вимагає впровадження ефективних

інструментів розвитку;

– пошук ефективних технологій для управління відбором і наймом співробітників, сприяння комплексному розвитку співробітників [8].

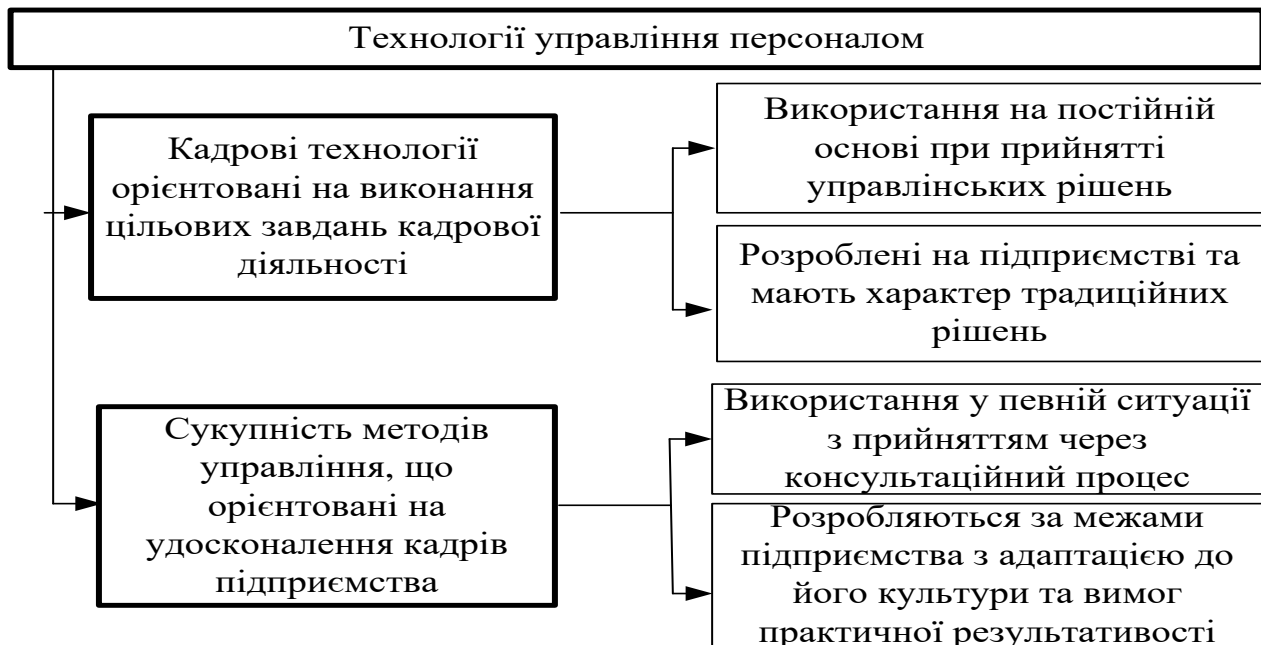


Рис. 2. Технології управління персоналом підприємств

Не менш важливим і передовим інноваційним методом управління персоналом є створення корпоративних систем онлайн-навчання, що враховують специфіку діяльності підприємства та потреби ринку, на якому вона функціонує. Наявність такої системи на підприємстві забезпечить його працівникам можливість у зручний для них час підвищувати свою кваліфікацію за допомогою вирішення віртуальних завдань, кейсів, проходження тренінгів або шляхом участі в організованих підприємством вебінарах. Перевагою використання даного методу є постійний розвиток працівників, їх відповідність викликам сучасності. Що стосується недоліків, то найважливішими з них є: складність мотивувати працівників до безперервного навчання і саморозвитку, а також різний рівень володіння персоналом підприємства комп'ютерно-

інформаційними технологіями, що не дозволяє отримати однаковий очікуваний ефект від реалізації програм навчання. Разом з тим існує можливість вирішення даної проблеми – вже з'явилося нове покоління систем корпоративного навчання, що включають засоби штучного інтелекту, за допомогою яких працівникам надаються індивідуальні рекомендації з вибору найкращих програм навчання. І ті підприємства, які зможуть впровадити їх у практику своєї діяльності, отримають незаперечні конкурентні переваги та підвищать свої конкурентні позиції на ринку.

Використовуючи різні методи розвитку співробітників, можна управляти їх компетентністю (табл. 1) [3].

Таблиця 1

Сучасні методи розвитку персоналу підприємства

№	Метод	Варіанти використання
1	Тренінг	Навчання для розвитку мінімуму інформації та максимуму навичок. Параметри розвитку потенціалу для невеликих груп людей
2	Кейс Стаді	Технологія короткострокового навчання менеджерів на умовах бізнесу. Мета – навчити їх аналізувати інформацію, навчити вирішувати конкретні проблеми, визначати ключові проблеми та вибирати найбільш прийнятне рішення.
3	Коучинг	Нові форми консультаційної підтримки, способи підтримки, допомоги у пошуку рішень чи подолання складних ситуацій. Завдання тренера – допомогти людям самостійно відкрити знання та застосувати їх на практиці.
4	E-learning	Широкі методи дистанційного навчання включають електронні книги, відеоуроки, комп'ютерне навчання. Ефективність виражається в передачі знань великій кількості людей
5	Самонавчання	Це робиться індивідуально, стимулюючи навчання, з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- та мультимедійних програм.

Складено автором на основі використаних джерел [1,4,7,8]

На сучасному етапі економічного розвитку визначаються нові вимоги до рівня підготовки працівників, коли відбувається швидке старіння знань, умінь і навичок працівників, що виражається у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог, роботи та професії. Систематичний розвиток співробітників повинен здійснюватися шляхом налагодження системи безперервного навчання

для підвищення кваліфікації, створення умов для розвитку всього потенціалу співробітників, здатності робити реальний внесок у діяльність організації. Складним моментом у процесі навчання є використання методу засвоєння знань.

Висновки. Встановлено, що у широкому значенні система управління персоналом є сукупністю певних методів, способів, процедур і технологій роботи з кадрами, що працюють на підприємстві. Проаналізувавши останні тенденції в практиці управлінських нововведень, можна зробити висновок, що інноваційне управління персоналом перетворюється на важливий складник функціонування сучасного підприємства. Управління персоналом є важливою складовою сучасних систем управління підприємства, оскільки всі цілі організації досягаються завдяки ідеям, підходам та енергії співробітників. Система управління персоналом підприємств має вдосконалювати методи роботи з працівниками та застосовувати досягнення зарубіжної науки та кращий практичний досвід. Це вимагає кардинальної зміни підходу до ролі співробітників у розвитку сучасних підприємств, розуміння важливості їх професійного зростання, що стає стратегічним завданням підприємства, а не тільки самих співробітників. А для цього справді потрібна зміна філософії стосунків між роботодавцями та працівниками. Тому стратегічного значення набуває баланс між традиційним використанням організаційних, економічних і соціально-психологічних методів управління та пошуком нових механізмів і інноваційних методів впливу на працівників. Розглядаючи співробітників як стратегічний ресурс, керівники звертають увагу на мотивацію, сприяння навчанню та розвитку професійних навичок. Застосування інновацій підвищує ефективність діяльності підприємства, підвищення конкурентоспроможності та можливість подальшого розвитку робітників.

Список використаної літератури:

1. Прохорова В., Мушнікова С., Крутова А. Методи та засоби відновлення фінансових ресурсів промислових підприємств у сучасних умовах

господарювання. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика». Серія «Економіка». 2022. Випуск 13(26). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-13\(26\)-08](https://doi.org/10.33296/2707-0654-13(26)-08).*

2. Брич В. Я. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. 2017. Випуск 2 (50), с. 172-179.*

3. Пережогіна К.А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом. *Молодий вчений. 2019. №4. С. 403-408*

4. Дем'яненко Т. І. Адаптивне управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємств залізничного транспорту: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 /Укр. держ. акад. залізнич. трансп. Харків, 2013. 230 с

5. Гетьман В. В. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 17, с. 556-561.*

6. Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств. *Бізнес-Інформ. 2018. № 11. С. 290-294.*

7. Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств. *Бізнес-Інформ. 2017. № 4. С. 388-392.*

8. Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Formation of an innovative and creative system of managing the development of industrial enterprises. *MATEC Web of Conferences. 2019. Vol. 67. Режим доступу: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2019/08/shsconf_NTIUKrSURT2019_01002/.*

9. Погорелова Т.О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). 2018. № 15 (1291). С. 101-104.*

10. Ведерніков М.Д., Базалійська Н.П. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 3. С. 72-78.*

References:

1. Prokhorova, V., Mushnykova, S., Krutova, A. (2022). *Metody ta zasoby vidnovlennia finansovykh resursiv promyslovykh pidpryiemstv u suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Methods and means of renewal of financial resources of industrial enterprises in modern conditions of economy]. Electronic scientific publication "Adaptive management: theory and practice". "Economy" series, 13 (26). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-13\(26\)-08](https://doi.org/10.33296/2707-0654-13(26)-08).*

2. Brych V. Ya. Innovative technologies of personnel formation of enterprises in conditions of optimization development. *Scientific Bulletin of Uzhgorod University. Economy series. Issue 2 (50), p. 172-179, 2017.*

3. Perezhogin K.A. Innovative changes in the personnel management system. *A young scientist. 2019. No. 4. P. 403-408*

4. Dem'yanenko T. I. Adaptive management of innovation and investment development of railway transport enterprises: diss. ... candidate economy Sciences: 08.00.04 / Ukr. state Acad. railwayman transp. Kharkiv, 2013. 230 p
5. Hetman V.V. Innovative methods of personnel development. Global and national economic problems. Issue 17, p. 556-561, 2017.
6. Kasych A.O. Implementation of the concept of strategic management in the practice of domestic enterprises. Business-Inform. 2018. No. 11. P. 290-294.
7. Eliseeva O.K., Kutova N.G. Stimulation in the personnel management system of enterprises. Business-Inform. 2017. No. 4. P. 388-392.
8. Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Formation of an innovative and creative system of managing the development of industrial enterprises. MATEC Web of Conferences. 2019. Vol. 67. Режим доступу: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2019/08/shsconf_NTIUkrSURT2019_01002/.
9. Pogorelova T.O. Innovative technologies in personnel management at a modern enterprise. Bulletin of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences). 2018. No. 15 (1291). P. 101-04.
10. Vedernikov M.D., Bazaliyska N.P. Innovative technologies of personnel management of an industrial enterprise. State and regions. Series: Economy and entrepreneurship. 2018. No. 3. P. 72-78.

Tetiana Demianenko

PhD of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Economics and Management Department,
Educational and Scientific Institute
"Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy"
of Kharkiv National University named after V. N. Karazin,
Kharkiv, Ukraine

Yuliia Yanchak

Assistant of Economics and Management Department,
Educational and Scientific Institute
"Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy"
of Kharkiv National University named after V. N. Karazin,
Kharkiv, Ukraine

Innovative methods of personnel management at enterprises

Abstract. The article identifies the main innovative methods of personnel management at the enterprise and conducts a comprehensive analysis. It is noted that the level of efficiency and productivity of enterprise depends on the use of an effective personal management system. The essence of its use and impact on the enterprise are taken into account. Innovative methods and tools for effective personnel management at the enterprise are considered. Conclusions are drawn about

the flexible approach to personnel management in Ukraine, which combines the features of individual management methods in other countries. The technology of personnel management of enterprise is analyzed and systematized. The system of personnel management of enterprise is considered. Comparatively modern and traditional personnel management systems of the enterprise. The subsystems of personnel management and innovative processes of personnel management are defined. To increase the efficiency of the formation and development of human resources, it is emphasized that innovative methods are needed at the enterprise. At the present stage of economic development, new requirements for the level of training of employees are determined, when there is a rapid obsolescence of knowledge, skills and abilities of employees, which is expressed in the gap between individual knowledge and current job requirements. Systematic development of employees should be carried out through the formation of a system of continuous training in order to improve their skills, create conditions for the full development of the potential of employees, the ability to make a significant contribution to the activities of their organization. In personnel management, there are several types of personnel technology: multi-level, communicative, individual, etc. The multi-level technology of the employee involves the performance of several sequential tasks related to each other, the communicative one is the focus on establishing working relationships between individual employees and the production department of the enterprise, the individual one is the focus on determining the managerial actions of a particular employee. The development of working technologies takes place at the world level, most of them have been developed and started to be used by leading European, American and Japanese enterprises, each has its own characteristics, so the name is an important part of the working technologies used in Ukraine.

Keywords: personnel, innovation, management methods, personnel management, effective activity.