

сприяє прискоренню інноваційного розвитку галузі, поліпшення якості життя населення країни.

Використані джерела

1. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2004. 512 с.
2. Кривенко Н.В., Козлова О.А., Кузнецова Н.Л. Особенности управления изменениями в зарубежном и отечественном здравоохранении // Journal of new economy. 2014. №6 (56). С. 35-44
3. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Дело. 2002. 535 с.
4. Котис Н.В. Аналіз доцільності запровадження логістичного менеджменту в діяльність закладів охорони здоров'я. Інфраструктура ринку. Випуск 33. 2019. С. 178-183

Юрій РУДАКЕВИЧ

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Ольга ДЯКІВ

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розвиток персоналу, підвищення рівня його кваліфікації, опанування нових професій і спеціальностей, засвоєння нових знань, умінь, навичок і компетенцій забезпечує можливість одержувати додаткові перспективи для підвищення рівня організації на ринку. Саме використання сучасних HR-технологій сприяє розвитку потенціалу працівників та дає змогу підприємству залишатися конкурентоспроможним.

У сучасній літературі питанням управління персоналом та його розвитком приділяється значна увага, зокрема, це відображено в роботах таких вчених, як Балабанова Л.В., Грішнова О.А., Кібанов А.Я., Гриньова В.М., Брич В.Я., Крушельницька О.В., Тагаревська М.С., Стельмашенко О.В., Виноградський М.Д. та інших. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень питань розвитку персоналу, існує багато проблем, що потребують вирішення.

Основним завданням є дослідження впровадження сучасних HR-технологій на підприємстві.

На сьогоднішній день роль людини в національній економіці дуже змінилася. Раніше людина розглядалася як фактор, який майже нічим не відрізняється від машин та іншого обладнання, а сьогодні вона стала основним стратегічним ресурсом в ринковій боротьбі. Причиною цього є те, що людина здатна до мистецтва та постійного покращення своєї діяльності.

Успіх будь-якої організації багато в чому залежить від стратегії розвитку та інноваційного управління. Інновації у царині розвитку персоналу визначають роль людини в системі управління (HR-менеджмент) [1, с.108].

В зв'язку з цим все більше зростає роль науки в управлінні персоналом. Колись затрати, які стосувалися персоналу, розглядалися як тимчасові витрати, а сьогодні вони є довгостроковими інвестиціями в людський капітал, що є головним джерелом прибутку. Також кадрове планування переплітається з виробничим і працівники стають об'єктом корпоративної стратегії. Тому для того, щоб рівень конкурентоспроможності організації був високим, необхідно використовувати не лише сучасні технології, але й найбільш здібних працівників. Адже, як ми вже знаємо, чим вищі резерви трудового потенціалу підприємства, а це професійні знання, здібності, вміння якими володіють працівники, тим краще удосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор підприємства.

Сьогодні ні для кого не секрет, що якщо на інноваційному підприємстві працює конкурентоспроможний, висококваліфікований персонал, то воно має велику конкурентну перевагу на ринку.

Керівник компанії може втілити будь-яку ідею у сфері навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників. Важливим є те, щоб цей метод відповідав цілям навчання і використовувався системно.

Поряд з традиційними HR-технологіями, набирають популярності нестандартні методи професійного навчання та розвитку персоналу, такі як – Secondment, Budding та Shadowing.

Secondment – це тимчасове переведення працівника в інший підрозділ, де він переймає досвід та спілкується з іншими працівниками. Цікавим є те, що деколи працівника переводять навіть в іншу компанію.

Метод який називається budding – це сучасна форма наставництва, при якій учень і наставник знаходяться на рівних позиціях. Відсутність ієрархічності гарантує отримання зворотної інформації в обох напрямках. Такий підхід дозволяє учневі отримувати нові знання та досвід, а наставник може пригадати давно забуті навички та отримати свіжі ідеї від учня.

Використання методу shadowing – полягає в прикріпленні до працівника «тіні». В якості «тіні» виступає працівник, який претендує на аналогічну посаду. Він просто спостерігає за діями наставника протягом невеликого періоду (1-3) дні та вивчає деталі роботи.

Наявність багатьох методів навчання персоналу, дає великі можливості та керівників. Використання конкретних методів, або їхнє об'єднання, залежить від конкретної мети: отримати нові знання, сформувані вміння, перейняти досвід тощо. Застосування сучасних коучинг-технологій дає змогу підвищити

ефективність управління, сприяє комплексній системі розвитку персоналу [2, с.67].

Використання саме інноваційних HR-технологій в навчанні та розвитку персоналу є запорукою успішного функціонування організації в сучасному світі. Організація стає інноваційною тоді, коли інноваційними стають її працівники.

Застосування сучасних HR-технологій на підприємствах дає можливість інвестувати у нові форми розвитку та навчання своїх працівників, забезпечувати максимальне розкриття та ефективне використання потенціалу останніх.

Використання сучасних HR-технологій не лише покращує розвиток персоналу, але й підвищує рівень організації за рахунок більш кваліфікованого персоналу, який є основою конкурентоспроможності.

Використані джерела

1. Olha Diakiv, Viktor Ostroverkhov, Halyna Yuryk Innovative Technologies in Personnel Development. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. Зб. наукових праць. Випуск 24. Тернопіль: Економічна думка. 2019. С. 108-115
2. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. Зб. наукових праць. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка. 2017. С. 67-71

Христина РУДЕНКО

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доц. кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ТНЕУ Тамара ПОПОВИЧ

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Процеси реформування та модернізації системи публічної служби обумовлюють необхідність удосконалення методів управління персоналом у державних органах та впровадження новітніх форм та технологій мотивування і стимулювання праці персоналу. Мотивація публічних службовців має на меті активізувати професійну діяльність, стимулювати більш ефективно працювати над виконанням завдань, а сучасні політичні та економічні реалії вимагають вироблення дієвих заходів щодо осучаснення мотиваційних технологій, які б враховували мотиваційні потреби працівників та забезпечували їх реалізацію.

У системі публічної служби до вирішення питань належної мотивації та впровадження інноваційних технологій реалізації мотиваційного механізму не