

професійного навчання. Наприклад, працівники німецьких компаній проходять стажування у 156 країнах світу, переважно у США, Франції, Англії та Японії.

В Україні відряджають працівників на стажування за кордон здійснюють 12% промислових підприємств. Ця форма професійного навчання персоналу особливо популярна в суднобудівній, металургійній та переробній галузях [2, с. 47-51], має на меті підвищити їхній професіоналізм відповідно до сучасних економічних умов, а також сприяє реалізації власного трудового потенціалу, задоволенню попиту на нові кваліфікації на ринку праці.

Підеумовуючи викладене, можна зазначити, що професійний розвиток персоналу підприємств є необхідною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств, підвищення рівня їх конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках. Професійне навчання є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічної мети і організаційної культури підприємства. Все це безпосередньо впливає на підвищення їх індивідуального рівня конкурентоспроможності.

#### Використані джерела

1. Буковинська М.П. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 3 (154). С. 173-177
2. Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці *Україна : аспекти праці*. 2013. № 6. С. 47-51.
3. Дрозач М. Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві. *Україна : аспекти праці*. 2014. № 3. С. 28-32.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / В.А. Савченко. К.: КНЕУ. 2002. 351 с.
5. Орлов А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні. URL: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polysia/library/article6.htm>.

**Олександр ЛУБ'ЯНСЬКИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – д-р. екон. наук, доцент, доцент  
кафедри менеджменту, публічного управління  
та персоналу ТНЕУ Дмитро ШУШПАНОВ

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління персоналом – це галузь знань та практична діяльність на підприємстві, яка формує якісний штат працівників, які здатні виконати доручені їм трудові обов'язки у повному обсязі відповідно до стратегічних цілей стратегій підприємства.

Стратегічне управління персоналом дає змогу сформувати на підприємстві висококваліфікований, відповідальний та конкурентоспроможний колектив, за рахунок якого будуть виконуватись основні цілі та стратегії на ньому.

До головних цілей стратегічного управління персоналом доцільно віднести такі:

- комплектація організації робочою силою;
- формування рівня заробітної плати для мотивації та заохочення персоналу;
- створення умов для підвищення кваліфікації працівників;
- забезпечення зв'язку та комунікацій між усіма підрозділами організації [3, с. 292].

Для забезпечення поступального розвитку підприємство вдається до інноваційних технологій не виключенням в цьому є й використання нових стратегій в управлінні персоналом.

Поняття інновація вперше використав в своїх працях економіст Йозеф Шумпетер, а саме інновація – це ті чи інші зміни, які отримає організація за рахунок використання абсолютно нових чи частково вдосконалених рішень технічного, технологічного чи організаційного характеру у процесах виробництва, постачання чи збуту продукції [2, с. 20].

В будь-якій організації успішність інноваційних рішень безпосередньо залежить від правильного і дієвого управління персоналом, яке в той же час виступає найбільш цінними її можливостями, адже людський чинник є головним ефектом в інтелектуалізації та інформатизації виробництва.

Довгий час управління персоналом не визначалось як головний чинник діяльності підприємства, та поступово з плином часу управління персоналом набувало все більше нових функцій.

Таким чином на даний час умовах управління персоналом на підприємстві повинно виконувати такі завдання:

- підбір кваліфікованих працівників, залежно від обраної стратегії розвитку;
- навчання персоналу;
- оформлення трудових відносин між працівником і роботодавцем;
- формування резерву;
- адаптування нових робітників як до колективу так і до усіх сфер виробництва;
- робота з працівниками, спрямована на зростання їхньої продуктивності праці: додаткові матеріальні заохочення, планування кар'єри, гнучкі режими робочого часу тощо

Інноваційна діяльність в управлінні персоналом визначається високою

невизначеністю та значним ризиком, адже складно за таких умов передбачити потребу в майбутніх кадрах, для початку необхідно виділити можливості робітників з огляду їхньої адаптації до інновацій. Тому для швидкої адаптації до нового працівникам проводять перенавчання та соціальну підтримку.

У сучасних умовах для підбору нового персоналу використовують такі основні технології, які мають інноваційний характер:

– хедхантинг – метод підбору нових працівників за якого головним критерієм відбору є особливо цінні кандидати як за фахом, так і кваліфікацією.

– скринінг – найпоширеніший метод, який полягає у поверхневому відборі кандидатів на підставі формальних критеріїв: освіта, вік чи досвід роботи.

– рекрутинг – метод підбору, що передбачає детальне вивчення особистих характеристик та якостей кандидата.

В умовах інноваційного розвитку ситуація змушує працівників пристосовуватись і шукати нетрадиційні технології у роботі, змушує поєднувати природні та набуті з досвідом навички, гнучкості та ефективності в прийнятті рішень, ключовим чинником кваліфікації працівника стає інтелект [1].

Крім цього в умовах розвитку цифрової економіки зростає роль дистанційної роботи, що ставить перед менеджерами нові завдання щодо управління персоналом. Разом з цим, така робота вимагає від працівника посиленої самоорганізації і мотивації.

У будь-якому разі динамічні зміни у розвитку економіки та управлінням, переорієнтації пріоритетів і мотивах працівників вимагають інноваційних підходів в управлінні персоналом від підприємств, які прагнуть бути ефективними та конкурентоспроможними.

#### Використані джерела

1. Довгаль О.В. Інноваційне управління персоналом URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4227>
2. Микиток П. П., Крисько Ж. Л., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Скочиляс С. М. Інноваційний розвиток підприємства: навчальний посібник. Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с.
3. Шабардіна Ю. В., Шевченко О. М. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2016. 376 с.
4. Шушпанов Д., Ліфанова М. Інноваційні інструменти управління персоналом транснаціональних корпорацій. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2020. №. 24. С. 86-93.