

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МАРКЕТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Нелінійність соціально-економічного розвитку під впливом поглиблення процесів з подолання наслідків пандемії є макроекономічним фактором для перегляду системи управління інноваційним потенціалом на підприємстві. Крім того, серед передумов переходу до інноваційного розвитку та необхідність формування людського капіталу є утвердження засад сталого розвитку у різних сферах життя людини. Зокрема, зміна клімату, обмеження природних ресурсів обумовлюють зміну світогляду людини шляхом переходу від егоцентризму до екоцентризму.

У цьому контексті, важливе значення має інтеграція засад кліматичної політики на рівні підприємства та розгляд її як інструменту для формування лояльності персоналу як внутрішнього клієнта. Особливостями інноваційного розвитку маркетингу персоналу [1, с. 31; 2, с. 102] є утвердження принципів екологічної та енергетичної культури в результаті використання енергоефективних технологій, «зеленого» транспорту, повторної переробки відходів, популяризації здорового способу життя, організації робочого простору з використанням «розумних» технологій, організації навчання персоналу з основ кліматичного менеджменту та енергетичного менеджменту.

Забезпечення інноваційного розвитку маркетингу персоналу на засадах сталого розвитку полягає у створенні відповідних умов для формування людських ресурсів на підприємстві, а саме реалізації ідейного потенціалу персоналу, сприяння гармонізації цілей підприємства і працівників. Для цього застосовують оптимізаційний підхід до управління персоналу, особливстю якого є пошук найбільш ефективних технологій розкриття, формування і реалізації потенціалу працівників на сучасних підприємствах [3, с. 81].

Згідно проведеного дослідження LinkedIn Learning [4] щодо визначення найбільш необхідних навичок, поряд із креативністю, співробітництвом, переконливістю, емоційним інтелектом, управління продажами, партнерським маркетингом, встановлено необхідність розвитку таких навичок, як роботи з блокчейн, хмарними технологіями, штучним інтелектом, використання цифрових технологій при здійсненні бізнес-аналітики, UX-дизайн, виробництво відеоконтенту та ін.

Інноваційний розвиток підприємств потребує формування креативного мислення працівників, розкриття їхніх здібностей, створення команд інноваторів, офісів інновацій. Сьогодні інклюзивність підходу до формування команд на підприємствах передбачає врахування соціокультурного різноманіття, синергії різних поколінь працівників, поведінку працівників з особливими потребами, творчого потенціалу працівників (працівники-митці), загрозу деформації трудової поведінки працівників та ін.

Змістом застосування інклюзивного підходу до інноваційного розвитку маркетингу персоналу є трансформація організаційної структури управління персоналом і створення талант-центрів, віртуальних HR-кабінетів на засадах роботи CRM-системи, аутсорсинг управління персоналом, проектних офісів, стартап-центрів. Такі форми організації роботи сприяють для розвитку проектної діяльності на підприємстві шляхом формування мультифункціональних команд.

Інтеграція цифрових технологій у бізнес-процеси і формування цифрової обізнаності працівників сприяють введенню у практику переходу на 4-денний робочий тиждень і 6-годинний робочий день для створення балансу між роботою і відпочинком, підвищення рівня мотивації персоналу та бажання розвиватись. Зважаючи на це, забезпечення

інноваційного розвитку маркетингу персоналу на засадах сталого розвитку супроводжується впровадженням гнучких моделей управління (Agile, Scrum та ін.), що сприяє координації роботи «розпорошених» (дистанційних) команд [5; 6].

Таким чином, утвердження засад сталого розвитку у різних сферах життя людини супроводжується пошуком нових підходів до управління персоналом. Зміна ціннісних орієнтацій щодо необхідності реалізації цілей сталого розвитку обумовлює перегляд ролі людини на підприємстві у напрямі зростання цінності формування людського капіталу шляхом інвестицій у розвиток людських ресурсів, розкриття здібностей працівників, формування гармонійного середовища розвитку кожного працівника та застосування інклюзивних технологій розвитку персоналу.

Література:

1. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
2. Брич В., Федірко М., Борисяк О. Підходи до впровадження технологій управління персоналом на підприємствах теплоенергетики. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. Вип. 4. С. 99-110.
3. Борисяк О. В. Оптимізаційні виклики у системі управління персоналом підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 1 (13). С. 78-82.
4. Навики-2020, в яких найбільше потребують компанії. URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/17830-navyki-2020-v-kotorykh-kompanii-nuzhdayutsya-bolshe-vsego>.
5. Liakhovych G., Kupchak V., Borysiak O., Huhul O., Halysh N., Brych V., Sokol M. Innovative human capital management of energy enterprises and the role of shaping the environmental behavior of consumers of green energy based on the work of smart grids, *Propósitos y Representaciones*. 2021. Vol. 9 (SPE3), 1293.
6. Agile или Waterfall – какой вариант соответствует вашему бизнесу? URL: <https://worksection.com/blog/waterfall-vs-agile.html>.