

*politekhniky». Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku - Bulletin of National University «Lviv Polytechnic». Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of development and development problems, 722, 245-250 [In Ukrainian].*

15. Khariv, P. S. (2003). Innovatsiina diialnist pidpriemstva ta ekonomichna otsinka innovatsiinykh protsesiv. Ternopil : Ekonomichna dumka [In Ukrainian].

***Яковенко Ірина Володимирівна***

*студентка економічного факультету кафедри маркетингу,  
менеджменту та підприємництва Харківського національного  
університету імені В. Н. Каразіна*

***Петряєв Олексій Олександрович***

*кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу,  
менеджменту та підприємництва Харківського національного  
університету імені В. Н. Каразіна*

*ORCID: 0000-0001-6705-4714*

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті визначено основні інноваційні методи управління персоналом підприємства та проведено їх повний комплексний аналіз. Зазначено, що від використання ефективної системи управління персоналом в цілому залежить рівень ефективності та продуктивності підприємства. Визначено переваги та недоліки інноваційних методів управління персоналом. Розглянуто їх суть використання та вплив на підприємство.

**Ключові слова:** управління персоналом, ефективна діяльність, інновації, підприємство.

***Yakovenko Irina***

*student of the Faculty of Economics, Department of Marketing,  
Management and Entrepreneurship of the V. N. Karazin Kharkiv  
National University*

***Petriaiev Oleksii***

*Ph.D, Associate Professor of the Department of Marketing,  
Management and Entrepreneurship of the V. N. Karazin Kharkiv  
National University*

*ORCID: 0000-0001-6705-4714*

## **INNOVATIVE METHODS OF MANAGING THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE**

The basic innovative methods of management of the personnel of the enterprise are defined in the article and their complete complex analysis is carried out. It is noted that the level of efficiency and productivity of the enterprise depends on the use of an effective personnel management system. Advantages and disadvantages of innovative methods of personnel management are identified. Their essence of use and influence on the enterprise is considered.

**Keywords:** personnel management, effective activity, innovations, enterprise.

В умовах сучасної ринкової економіки та великої конкуренції між підприємствами, жорстоку боротьбу можуть витримати лише ті організації, які здатні надати своїм споживачам, або ж клієнтам, високоякісне обслуговування. Для того, щоб співробітники компанії мали змогу запропонувати людям обслуговування на високому рівні, підприємство повинно мати в наявності професійно-підготовлений та кваліфікований персонал. Тому, для того, щоб здійснювати ефективну діяльність компанії звертаються до інноваційних методів управління персоналом. Існує безліч методів щодо управління персоналом, але незважаючи на це, їх вдосконалення та пошук не припиняться ніколи. Адже, люди та технології постійно розвиваються, тому і для ефективної діяльності організації потрібно шукати більш інноваційні методи управління своїми співробітниками.

Вивченню та аналізу проблем управління персоналом присвячена велика кількість робіт багатьох, як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, зокрема: Д. Богині, М. Бондаря, А. Шегди, В. Весніна, А. Єгоршина, В. Дятлова, А. Колога, С. Шекшної та інших. Незважаючи на таку велику кількість робіт, дослідження питань використан-

ня та систематизування інноваційних методів управління персоналу є актуальним у сучасному світі, адже це питання ще є недостатньо розкритим [1].

Метою даної статті є дослідження сучасних методів управління персоналу в контексті розвитку його потенціалу з інноваційного боку.

Персонал підприємства є основою будь-якого інноваційного процесу, адже саме працівники підприємства надають інноваційні ідеї та створюють нові проекти. Через це в організації постає питання того, як же правильно управляти цим персоналом, для того, щоб вони втілювали свої ідеї у життя та цим допомагали розвиватися компанії. Система управління персоналом забезпечує ефективну роботу у галузі кадрів та допомагає усувати недоліки, які можуть виникнути у процесі роботи, або ж виробництва. Упровадження інновацій у кадровій сфері вимагає від підприємства змін у навчанні та підготовці персоналу, у найманні на роботу, інформаційному забезпеченні робітників, а також у психологічній підтримці і мотивації своїх підлеглих. Для вирішення цих завдань і існують методи управління персоналом.

Методи управління персоналом є способами впливу на працівників, як окремих, так і загалом на колектив, для здійснення координації їхньої діяльності у компанії. Існує безліч традиційних методів, які можна поділити на такі групи: економічні, адміністративні та соціально-психологічні. Такі методи використовуються і в сучасності, але вони вже не є такими ж дієвими, як вважалися раніше. Кожне підприємство зорієнтоване на постійний розвиток, тому потрібно постійно розвивати й вдосконалювати і методи управління персоналу [2].

До інноваційних методів управління персоналом можна віднести такі методи:

1. підбір персоналу – це ретельний відбір претендентів на запропоновану посаду, для того, щоб отримати кращих працівників, які допоможуть розвинути компанію;

2. оцінка діяльності – це процес встановлення рівнозначності між вимогами посади та характеристиками працівника;

3. навчання персоналу – це підвищення за допомогою тренінгів та семінарів кваліфікації персоналу;

4. система винагород – це мотивація персоналу за допомогою заохочень та винагород;

5. управління кар'єрою – досягнення цілей у кар'єрному зростанні.

Перший метод характеризується послідовністю та ефективністю процесу найму та підбору персоналу. У свою чергу сприяє більш структурованому процесу підбору та найму працівників, визначає найбільш придатних кандидатів на робоче місце.

Другий метод допомагає регулярно оцінювати своїх працівників з двох поглядів: по перше, з погляду досягнутими ними результатів; по друге – завдяки чому вони цього досягли та як можуть бути поліпшені отримані результати.

Третій метод допомагає працівнику отримувати нові знання та навички, які в свою чергу будуть сприяти інноваціям у виробничих процесах та в повсякденній роботі.

Четвертий метод є мотиваційним методом. Він забезпечує фінансові відзнаки, заохочення та інше визнання, з метою мотивування персоналу створювати нові ідеї, ризикувати та постійно розвиватися.

П'ятий метод забезпечує професійний розвиток працівника завдяки стажуванню, навчанню та підвищенню кваліфікації. [3]

Переваги та недоліки інноваційних методів управління відображені у таблиці 1 [4].

Проаналізувавши переваги та недоліки інноваційних методів управління персоналом можна зробити висновок, що переваг набагато більше ніж недоліків. Серед недоліків основними є: економічні витрати та витрати часу, тобто всього два, а переваг безліч, основними з яких є: постійна оцінка персоналу, завдяки якій ми можемо сформувати особливості працівників та їх подальший шлях; підвищення кваліфікації, тобто ми отримуємо висококваліфіковану робочу силу; мотивації для підвищення конкуренції між співробітниками, підвищення розвитку підприємства та інші.

Таким чином, ефективне управління персоналом є одним з найважливіших завдань сучасного підприємства. Персонал розглядаєть-

ся як рушійна сила вирішення проблем, які у свою чергу пов'язані з економічним розвитком підприємства, його ефективного функціонування та конкурентоспроможності. Для того, щоб правильно та раціонально управляти співробітниками потрібні інноваційні методи управління персоналом. Висококваліфікованому управлінцю потрібно обирати такі методи, які будуть найбільш продуктивними та найменш затратними.

Таблиця 1

Переваги та недоліки інноваційних методів управління персоналом

	<b>Переваги</b>	<b>Недоліки</b>
<b>Підбір персоналу</b>	Можливість постійної професійної та психологічної оцінки працівників з подальшим урахуванням особливостей організації та посади працівника у майбутньому.	Витрати часу та капіталу.
<b>Оцінка діяльності</b>	Активність у сфері інноваційної діяльності, створенні нового, через можливості обговорення своєї роботи з керівництвом.	Витрати великої кількості часу.
<b>Навчання персоналу</b>	Підвищення потенціалу працівників і всієї компанії в цілому, продуктивності персоналу	Витрати на тренінги та навчальну літературу.
<b>Система винагород</b>	Зростання мотивованості у працівників до створення нових проєктів, підвищення рівня задоволеності працею.	Економічні витрати.
<b>Управління кар'єрою</b>	Підвищення зацікавленості сферою діяльності підприємства; зниження плинності кадрів.	Підвищення рівня конкуренції серед працівників.

Тому, такі методи, як: підбір персоналу; оцінка діяльності працівників, навчання персоналу; система винагород та допомога працівникам в управлінні кар'єрою з боку роботодавця надають змогу

вдосконалити роботу на підприємстві, підвищити конкурентоспроможність та інноваційність продукції та також мати у себе у штаті професіоналів. Все це призведе до швидкого розвитку підприємства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 34.
2. Розметова. О. Г. Інноваційні методи управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 449–451.
4. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 16 (1). С. 132.

## REFERENCES

1. Volyanska-Savchuk, L.V., Matsishina, M.V. (2019). Viktoristannya innovatsiynish personal-technologiy v upravlinni personalom na pidpriemstvah. *Economica i organizatiya upravlinnya – Economics and management organization*, 1 (33), 34 [In Ukrainian].
2. Rozmetova, O.G. (2013). Innovatiyni metodi upravlinnya personalom yak factor pidvishinnya konkurentospromoshnosti pidpriemstv industrii gostinnosti. *Efektivna ekonomika – An efficient economy*, 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> [In Ukrainian].
3. Lizunova, O.M., Ishenko, Ya.G., Kondrashova, G.V. (2018). Vskoristannya innovatsiynish methodiv upravlinnya personalom pidpriemstva. *Economica i suspilstvo – Economy and society*, 14, 449–450 [In Ukrainian].
4. Kasich, A.O., Burba, O.A. (2017). Innovatiyni pidhodi v practithi upravlinnya personalom onkurentospromoshnogo pidpriemstva. *Naukoviy visnik Ushgorodskogo nathionalnogo universitetu – Scientific Bulletin of Uzhgorod National University*, 16 (1), 132 [In Ukrainian].