

інноваційних проєктів в Україні є: цифровізація галузей економіки, підприємств та органів державного управління, військово-промисловий комплекс, галузі будівництва та інфраструктури (проєкти відбудови зруйнованих об'єктів). Активне впровадження таких проєктів можливе завдяки інвестиційним вкладенням міжнародних фондів, організацій та країн-партнерів, що спричинить набуття українською національною економікою рис високотехнологічної економіки добробуту.

Список використаних джерел:

1. Білявський, В. М., Шепута, М. М. Реалізація інноваційних проєктів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 2018. № 38. С. 131–140.
2. Корольова-Казанська, О. (2010). Джерела фінансування інноваційних проєктів підприємства. *Економічний аналіз*. 2010. Випуск, 5, С.280-283.
3. Kuzior, A., Arefieva, O., Kovalchuk, A., Brožek, P., Tytykalo, V. Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability*, 2022. 14(19), 11937. <https://doi.org/10.3390/su141911937>
4. Гріщенко, І. В., Білецька, Н. В., Циганчук, В. А., Мазур, О. В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проєктів. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*, 2020. (60), С. 30-34.

Колісник М.О., студентка,
Науковий керівник: д.е.н., проф. Васюткіна Н.В.
Національний авіаційний університет, м. Київ

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ КРЕАТИВНИХ ФОРМ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Умови цифрової трансформації економіки висувають для керівництва підприємств актуальне завдання розвитку людських ресурсів через управління персоналом. Незалежно від етапу розвитку компанії, грамотно спланована та організована робота з розвитку персоналу є важливим чинником реалізації стратегічних цілей компанії, її конкурентоспроможності та готовності до організаційних змін. Тому ефективна стратегія розвитку персоналу на підприємстві є необхідною умовою ефективної конкурентної діяльності та досягнення поставлених цілей.

Персонал є ключовим та складним елементом у структурі підприємства, оскільки, на відміну від технічного обладнання, працівники можуть самостійно

приймати рішення, керуючись особистими мотивами та емоціями. Крім того, кожен член робочої команди має свої вимоги, інтереси та здібності, що робить їх формування дуже важливим для успішності компанії. Ефективна робота персоналу впливає на продуктивність компанії, її розвиток та репутацію на ринку. З цією метою, кадрові спеціалісти розробляють різноманітні методи та технології для контролю та стимулювання інтересу до роботи в колективі, які становлять основу системи управління та розвитку персоналу компанії.

У компанії знання, вміння, навички та досвід працівників є важливими нематеріальними активами, які складають інтелектуальний потенціал підприємства і впливають на його конкурентні переваги. Інтелектуальний потенціал персоналу є довгостроковим капіталом, який приносить підприємству прибуток. Проте, ефективність цього активу може знижуватися, якщо немає систематичного підвищення кваліфікації працівників, тому, враховуючи розвиток підприємств сьогодення, існує необхідність впровадження креативних форм управління [1, с. 6-12].

Креативною формою управління, в нашому розумінні, є підсистема інноваційного менеджменту, що забезпечує здатність суб'єктів управління висувати та розвивати нові ідеї, які набирають форми наукової або технологічної інформації.

Система розвитку персоналу є однією з основних підсистем управління підприємством. Тому, створення, вивчення та постійне вдосконалення системи розвитку персоналу з урахуванням змін зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства є необхідною реальністю для спеціалістів з управління персоналом та керівників підприємства [5, с. 1-6].

Основні завдання впровадження системи розвитку персоналу на підприємстві полягають у збільшенні конкурентоспроможності на ринку, підвищенні продуктивності праці та якості виробництва з метою збільшення прибутку. При впровадженні такої системи необхідно враховувати стратегію розвитку підприємства, специфіку діяльності, комунікаційну спрямованість та характеристики зовнішнього середовища.

Стратегія розвитку персоналу - це узагальнююча модель діяльності, що спрямована на формування комплексу вимог до персоналу та рівня ефективності його роботи, що є необхідним для досягнення бізнес-цілей [3, с. 115]. Її головною метою є підвищення адаптивності підприємства до змін у зовнішньому середовищі, процедурні функції, які включають визначення потреб у персоналі, його відбір, наймання, розвиток, нарощування потенціалу та ефективне використання, а також спеціалізовані функції, такі як контролінг, маркетинг, інформаційне обслуговування та організація управління розвитком персоналу [3, с. 117].

В умовах все більшого застосування креативних форм управління доцільно виділити наступні стратегії розвитку персоналу підприємства [4, с. 101-106]:

1. Стратегія стимулювання персоналу, яка має багато спільного зі стратегією «лідерства за витратами» підприємства. Основна мета HR-відділу - оптимізація кількості працівників на підприємстві, зменшення витрат на набір, відбір та підготовку персоналу, а також організація праці та контроль за її виконанням.

2. Стратегія інвестування в розвиток персоналу, яка має спільні риси зі стратегією «диференціації». Основним напрямом діяльності HR-відділу є навчання та підвищення кваліфікації персоналу, збільшення лояльності та ініціативності персоналу.

3. Стратегія залучення персоналу, яка має багато спільного з міксом бізнес-стратегій підприємства. Ця стратегія ґрунтується на використанні децентралізованої структури управління, орієнтації на кінцевий результат діяльності персоналу та високому рівні самоконтролю з боку персоналу.

Також актуальною в умовах впровадження креативних форм управління є діджитал стратегія. О.А. Грішнова досліджує в своїх наукових працях діджитал-стратегію управління персоналом та визначає управління діджитал-HR як підхід до стратегії управління персоналом, що базується на використанні новітніх технологій у виконанні HR функцій [2, с. 52-56]. Впровадження підходу управління діджитал-HR надає підприємствам ряд переваг, включаючи збільшення продуктивності праці шляхом зменшення часу та зусиль на організацію роботи та зосередження на її виконанні, удосконалення процесу збирання та аналітики найрізноманітніших персональних даних роботи працівників, спрощення організації ведення HR процесів, та консолідацію та індивідуалізацію освітньої та HR інформації на підприємстві.

Підхід до управління персоналом, який має стратегічну спрямованість, має позитивний вплив на фінансові витрати підприємства, пов'язані з управлінням персоналом. Він допомагає менеджерам швидше приймати рішення, забезпечуючи швидкий доступ до аналітичної інформації, та сприяє прозорості процесів діяльності персоналу в цілому. Але є певні чинники, які можуть затримати впровадження такого підходу, включаючи період адаптації працівників до нових інформаційних технологій та затримку у навчанні персоналу з використання таких технологій у повсякденній роботі.

Отже, основна ціль визначення певної стратегії розвитку персоналу в умовах, про які йдеться у дослідженні, полягає в тому, щоб створити, розвивати та зберігати конкурентні переваги підприємства, забезпечуючи умови для ефективної праці висококваліфікованих та мотивованих працівників. Вибір конкретної стратегії залежить від багатьох факторів, включаючи складне та змінне маркетингове

середовище, але всі вони мають спільну мету - розгляд персоналу як надзвичайно важливого та цінного активу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6–12.
2. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2016. №2, с. 52-56.
3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 117 с.
4. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York: McGraw-Hill Education. 2017. 770 p.
5. Shaulska L., Kovalenko S., Allayarov Sh., Sydorenko O., Sukhanova A. Strategic enterprise competitiveness management under global challenges. *Academy of Strategic Management Journal*. 2021. Vol. 20. Issue 4. P. 1–6.

Копча Ю.Ю.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна*

ІНОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗМІН

Навіть компанії, які нині лідирують у своїй галузі, схильні до руйнування. Навіть найуспішніші компанії повинні постійно змінюватися і трансформуватися. Інвесторам також необхідно звертати пильну увагу на трансформацію компаній, щоб підготуватися до наступного зриву, який обов'язково станеться, це лише питання часу. Іншими словами, навіть якщо немає проблем, компаніям також необхідно заздалегідь удосконалюватися. Найефективніші компанії часто починають з фундаментальних змін, таких як корпоративна стратегія, бізнес-моделі, організаційні, перетворення операцій і культури. Перетворення - це не серія поступових змін. Скоріше, це фундаментальне перезавантаження, яке дає змогу домогтися значного і стійкого поліпшення показників бізнесу і змінити траєкторію майбутнього розвитку.