

## УДК 336.02:336.1: 336.6

Фінансово-кредитний механізм розвитку економіки та соціальної сфери: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 9 грудня 2021 р., м. Кропивницький. – К.: «Ексклюзив-Систем», 2021. - 141 с.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів, практиків

*Редакційна колегія:* **Левченко О.М.**, д.е.н., проф., **Шалімова Н.С.**, д.е.н., проф., **Сибірцев В.В.**, д.е.н., доц., **Базилюк А.В.**, д.е.н., проф., **Ковальчук К.Ф.**, д.е.н., проф., **Загреба І.Л.**, к.е.н., доц., **Попов В.М.**, к.е.н., доц. (*відп.секретар*), **Петренко Л.М.**, асист. (*техн.редактор*)

Представлені матеріали є результатами досліджень науковців та практиків з проблем фінансово-кредитного регулювання розвитку економіки та соціальної сфери. До збірника ввійшли тези доповідей, що розкривають проблеми сучасної фінансової науки та практики: розробки методів реалізації фінансової політики держави; фінансово-аналітичного забезпечення, податкового регулювання і страхового захисту суб'єктів підприємницької діяльності; напрямів реформування фінансів соціальної сфери та системи соціального забезпечення; оцінки впливу глобалізації економіки на розвиток фінансів; сучасних проблем обліку, аудиту та оподаткування; розвитку новітніх інформаційних технологій у фінансах.

ISBN 978-617-7942-19-0

*Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету (протокол № 5 від 20 грудня 2021 року)*

*Матеріали публікуються у авторській редакції.*

*За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей. Редакція може приймати рішення про публікацію статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.*

© Автори, 2021

© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2021

**Сокурєнко П. І.**

канд.екон. наук, професор кафедри соціальної роботи та мовної підготовки  
Кременчуцький інститут ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»  
м. Кременчук, Україна

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні для переважної більшості успішно функціонуючих промислових підприємств, незалежно від їх форм власності та сфери діяльності до першочергових завдань відносяться пошук інноваційних методів пов'язаних з формуванням трудового потенціалу.

Інноваційною системою управління трудовим потенціалом на підприємстві буде така гнучка система менеджменту, яка враховує і формує потреби в роботі кадрів, здатних розробляти, впроваджувати та всебічно використовувати новації. З цього випливає, що передумови для інноваційного шляху розвитку визначаються, насамперед, наявністю фахівців, здатних генерувати нові ідеї. Однак тільки в умовах розвиненого ринкового конкурентного середовища можуть бути реалізовані всі принципи інноваційного розвитку та управління.

Інновації в системі управління трудовим потенціалом можуть реалізовуватися у двох формах: з поступовим поліпшенням окремих аспектів роботи і у формі радикального, стрибкоподібного поліпшення всієї системи менеджменту в цілому [3, с. 142]. Поступове поліпшення не пов'язане з різкими змінами результатів діяльності суб'єкта господарювання, воно зазвичай не торкається структурних змін. У найзагальнішому вигляді його можна представити як довгострокове безперервне вдосконалення із залученням максимальної кількості учасників.

Проривне поліпшення системи управління трудовим потенціалом, як правило, зачіпає не тільки аспекти покращення діяльності працівників, але і всю систему менеджменту в цілому. Основними причинами кардинальних змін на підприємстві можуть служити: істотне відставання від конкурентів, громіздкість керованою системою, відсталість використовуваних інноваційних технологій тощо.

Радикальні інновації мають здійснюватись на основі процесного підходу, за допомогою таких методів, як бенчмаркетинг, реінжиніринг, аналіз витрат, створення нових процесів тощо.

У числі перспективних радикальних інноваційних розробок у раніше окреслених блоках системи управління трудовим потенціалом, можна назвати наступні проекти:

- «Корпоративний університет» – це продумана система навчання персоналу суб'єкта господарювання, в межах якої для досягнення цілей підприємства використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти. Крім безпосереднього навчання співробітників в числі основних завдань

корпоративного університету – узагальнення досвіду та знань, накопичених компанією;

- «Кар'єрний портал» – Інтернет-ресурс, який представляє собою професійне співтовариство, інтегроване з соціальними мережами. Будь-який користувач, який опинився в соціальних мережах, може спробувати себе у веб-тестах і веб-іграх, розміщених на ресурсі, і стати потенційним кандидатом на перспективні позиції на підприємстві. Для різних категорій користувачів можуть бути створені блоги, інформаційні розділи, спільноти;

- «Віртуальна школа» – внутрішній портал на підприємстві, завдяки якому будь-який співробітник зможе в режимі онлайн домовитись щодо лекцій фахівців у сфері свого дослідження, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь в дистанційних ділових іграх тощо;

- «Соціальна карта співробітника» – програма немонетарній мотивації співробітників, в межах якої у кожного співробітника формується віртуальний рахунок в соціальному бюджеті підприємства, для нього виділяється певний норматив коштів, величина яких залежить від категорії посади співробітника та його досягнень в цілому. Впродовж року співробітник може вибирати найбільш актуальні для нього пільги з урахуванням заздалегідь встановленої диференціації їх вартості тощо.

Управління трудовим потенціалом при вирішенні завдань, що вимагають використовувати творчий підхід, має ґрунтуватись на тому, що в подібних випадках внутрішня мотивація співробітника є набагато важливішою, ніж зовнішня. «Прорив» відбувається не за гроші, а тому, що людині подобається це робити, їй це цікаво, для неї це частка якогось більш важливого завдання.

Інноваційні методи управління трудовим потенціалом мають будуватись на трьох принципах: самостійність, цілеспрямованість та професіоналізм. А це вже має на увазі інші відносини між керівником і підлеглим. На сьогодні існує багато новаторських методів та інструментів ефективного управління трудовим потенціалом. Виділимо найбільш перспективні для розвитку українських підприємств.

Досить нове поняття для сучасних суб'єктів господарювання – коучинг. Це метод інноваційного розвитку трудового потенціалу, що забезпечує розкриття ймовірних можливостей працівників, їх самоорганізацію, підвищення продуктивної діяльності та професійного зростання, яке сприятиме формуванню економічної політики управління персоналом та розвитку підприємства за рахунок якості працівників [1, с. 54]. Тобто, це метод консультування, який відходить від традиційних підходів наставництва, а зосереджує свою увагу на вміння підвести людину до самостійного правильного рішення.

Аутсорсинг кадрових процесів – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець частину обов'язків по управлінню трудовим потенціалом передає спеціалізованій компанії, що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом та наявністю. у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів. Недоліком аутсорсингу є висока вартість деяких послуг, але в той

же час він створює умови щодо зниження витрат на утримання відповідних структурних підрозділів [2, с. 144].

Метод використання гнучкого графіка роботи персоналу сьогодні набуває широкого застосування. Фіксована кількість годин робочого тижня підтримує застарілий менталітет. У той час як для ефективності виробництва від працівника доцільно вимагати лише результат, а не час знаходження його на робочому місці впродовж визначеного терміну.

Масовий метод дистанційного навчання E-learning ефективність якого проявляється в передачі знань великій кількості осіб [4, с. 143]. Зазвичай дистанційна робота потребує самостійності та певного професіоналізму – адже досить складно плідно працювати вдома і як наслідок зазначену практику визнають далеко не всі управлінці .

Проведене дослідження наявної системи управління трудовим потенціалом з точки зору ймовірності впровадження новацій у сферу діяльності персоналу дозволяє сформулювати головну мету інноваційної системи менеджменту персоналу: забезпечення організації працівниками, постійно генеруючими інновації у всіх аспектах своєї діяльності, їх ефективне використання за допомогою створення умов для впровадження інновацій, професійного та соціального розвитку персоналу на благо самих працівників, організації та суспільства.

### **Література:**

1. Короленко С.М. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 1. С. 53-60
2. Костюк О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. Полтава: ПДАА. Вип. 1 (6). Т.1. 2013. С. 143-147
3. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр.* / ред. М. І. Зверяков; Одеський держ. екон. ун-т. Одеса, 2008. Вип. 34. С. 140-147.
4. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011. 152 с.