

однією з найважливіших установ повинно бути те, що немає меж для самовдосконалення, а тому, працівник повинен безперервно навчатись, відвідувати тренінги, не тільки пов'язані із його професійною діяльністю, але й такі як тайм менеджмент, стресостійкість, управління проектами та багато інших, які зможуть формувати та розвивати здібності, необхідні для ефективного функціонування на сучасному ринку праці.

### *Література*

1. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.

2. Семикіна М.В., Голбанос С.С. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національно-технічного університету. Економічні науки, 2015, вип. 27.

УДК 331

*Чувардинський В.О.,*  
аспірант,  
кафедра економічної теорії, макро- та мікроекономіки,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка

## **ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЛУЧЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ**

В умовах глобалізації світового економічного простору забезпечення сталого розвитку країн можливе на основі реалізації інноваційних факторів розвитку. Пріоритетного значення набувають фактори інноваційного типу, що передбачають необхідність ефективного використання людських ресурсів на основі застосування інновацій. Особливо актуалізується проблема посилення інноваційного змісту трудового процесу в умовах трансформаційних змін.

Необхідність переходу до економіки знань, яка, на думку П. Девіда та Д. Форе, характеризується посиленням інтенсивності інновацій, прискоренням темпів генерації, накопичення та поширення знань, збільшення частки нематеріальних активів у структурі капіталу, поширенням масштабів технологічних змін [1], обумовлює трансформаційні зміни в економіці та суспільстві. Зміна технологічного способу виробництва, що передбачає модернізацію виробничих процесів та поширення інноваційних практик розвитку, активує процеси трансформації суспільства. Відповідно, посилюються трансформаційні зміни на ринку праці як

об'єктивні складові процесу забезпечення рівноваги економічної системи на основі активізації інноваційних чинників розвитку.

Посилення інноваційності економіки передбачає необхідність поширення знань та інновацій, застосування інформаційних технологій, активізації інноваційної діяльності. Водночас досягнення ефективних результатів можливо на основі поліпшення якості робочої сили, налагодження системи безперервної освіти, організації підготовки та перепідготовки кадрів на основі застосування інноваційних технологій.

Впровадження нових технологій управління персоналом в сучасних умовах передбачає необхідність використання інноваційних форм залучення робочої сили. Найбільшого розповсюдження останнім часом набули такі форми запозиченої праці як лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг та добір тимчасового персоналу, спрямовані на мінімізацію адміністративних витрат на найм та оплату персоналу. В умовах активізації інноваційного розвитку суспільства, спрямованого на отримання конкурентних переваг, найбільш важливим стає використання лізингу персоналу. Згідно точці зору М.І. Карліна та О.В. Борисюк, країни, зацікавлені у поліпшенні якості національної робочої сили, отриманні інноваційного досвіду, сприяють розвитку компаній, що спеціалізуються на наданні наукоємних послуг та лізингу персоналу [3, 99]. Отримання можливості найму висококваліфікованого персоналу (без значних інвестицій у розвиток персоналу) достатньо високо цінується великими компаніями, особливо ТНК. За даними "Global Human Capital Trends 2014: Engaging the 21st-century workforce", традиційна практика найму персоналу поступово змінюється стратегією „придбання талантів”, що базується на використанні брендінгу роботодавця (зокрема, Google, Microsoft), застосуванні практики лізингу персоналу. За результатами опитування Deloitte Consulting LLP, майже 50% опитаних респондентів активно використовували соціальні мережі для пошуку кандидатів та рекламування вакантних посад. Не менш поширеною технологією пошуку якісної та конкурентоспроможної робочої сили залишається використання фрілансу, лізингу персоналу (майже 47% респондентів відзначили доцільність використання цієї практики) [4]. Водночас використання вищезазначених інноваційних форм залучення робочої сили, яке актуалізується в умовах трансформаційних змін на ринку праці, потребує також зміни відношення до процедур найму персоналу, верифікації навиків та кваліфікації робочої сили. Останнім часом у сфері HR-менеджменту набуває поширення технологія blockchain, яка достатньо широко застосовується у сфері криптовалют. Ця технологія передбачає можливість верифікації навиків та показників результативності кандидатів на основі забезпечення прозорості, надійності даних, автоматизації процесів та автономності системи [5].

Загалом, застосування інноваційних форм залучення робочої сили сприятиме підвищенню інноваційного змісту трудової діяльності, забезпечення інноваційного поступу суспільного розвитку. Це може

призвести до покращення якості робочої сили, посилення її сприйнятливості до інновацій за рахунок формування інноваційного типу поведінки усіх суб'єктів ринку праці. Таким чином, пріоритетного значення набуває необхідність забезпечення реалізації інноваційних чинників суспільного розвитку, що, відповідно, потребує розвитку інноваційних форм залучення робочої сили з урахуванням потреб належного соціального захисту працівників.

### *Література*

1. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – №1 (15). – 2011. – С. 96-102
2. David P, Foray D. (1996) Information Distribution and the Growth of Economically Valuable Knowledge: A Rationale for Technological Infrastructure Policy // Technological Infrastructure Policy / M. Teubal et al., eds. Dordrecht; London: Kluwer Academic Publishers, 1996
3. Global Human Capital Trends (2014): Engaging the 21st-century workforce / A report by Deloitte Consulting LLP and Bersin by Deloitte [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://docplayer.net/2142181-Engaging-the-21st-century-workforce-a-report-by-deloitte-consulting-llp-and-bersin-by-deloitte.html>
4. Официальный сайт Forklog [Electronic resource]. – Retrieved from: <https://forklog.com/budushhee-hr-kak-blokchejn-mozhet-izmenit-podbor-personala/>

УДК 331.101.262:005.342

*Матукова Г. І.,*  
д-р пед. наук, доцент,  
*Куліковська О.С.,*  
студентка,  
Криворізький економічний інститут,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ**

У сучасних умовах наша країна стикається з соціально-економічними перетвореннями, тому виправдання і реалізація інноваційних методів управління трудовим потенціалом є одними з найбільших важливіших управлінських завдань. Активність промислового підприємства буде максимальною, при наявності системи управління трудовим потенціалом. Це пов'язано з необхідністю раціонального використання всіх наявних у