

випадку, можна гарантувати, що зусилля з продажу будуть відповідати, а не суперечити іншим маркетинговим діям.

Автором запропоновано уніфікацію як узгодження цільових показників до відповідності за певними критеріями в процесі планування торговельно-посередницьким підприємством діяльності з управління продажами, як певного стандарту, що дозволяє оптимізувати вибір маркетингових інструментів для вирішення аналогічних управлінських ситуацій, з урахуванням специфіки українського товарного ринку. В результаті отримуємо формалізацію бізнес-процесів, процедур, порядок розробки рішень, які закріплені в регламентних документах підприємства, що буде слугувати методологічним базисом практичного впровадження стратегічного управління продажами.

В розробці системи продажу найбільш успішних підприємств значна роль відводиться соціальним процесам (поведінковий підхід), тобто канали збуту розглядаються не тільки як економічні, але і як соціальні системи. Тому, приступаючи до розробки стратегії продажу необхідно з'ясувати цілі задачі служби персоналу та відділу продажу в рамках загальної концепції маркетингу підприємства та пов'язати її з програмою щодо стимулювання збуту, зрозуміти роль яку відіграє торговельний персонал в процесі продажу.

Загострення конкурентної боротьби на вітчизняному товарному ринку вимагає більш відповідального та гнучкішого підходу до управління торговим персоналом в процесі продажів. Управління торговим персоналом характеризується меншою кількістю рівнів, тому, більшою відповідальністю наділяється рядовий продавець. Лідерство або традиційне керівництво (*leading versus managing*) в управлінні власним торговим персоналом — ось між чим належить обирати сучасному керівнику, який відповідає за управління продажем компанії та прагне до ефективної роботи. Отже, можна зробити передбачуваний висновок, що персоналізація продажу передбачає певний рівень впливу компетенції персоналу на кінцевий результат.

### ***Література***

1. Данніков О.В. Компетентнісний підхід до організації роботи торговельного персоналу в системі управління продажем підприємства / О.В. Данніков // Соціально – трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / МОНУ, ДВНЗ " КНЕУ ім.В. Гетьмана" – 2013. - № 2 (6). – С. 52 - 60.

УДК 658.512.62

***Ільєнко А.В.,***  
асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
***Фомічов О.О.,***  
студент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## СУЧАСНІ HR ТЕНДЕНЦІЇ У ПРОСУВАННІ ІННОВАЦІЙ ТА ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Інновації є життєво важливими для забезпечення конкурентних переваг та довгострокового зростання. Динамічне бізнес-середовище вимагає від компаній, а також від HR служб думати нестандартно і виробляти інноваційні підходи щодо подолання криз та зменшення плинності кадрів. Дослідження свідчать, що найуспішнішими корпоративними інноваційними технологіями є ті, що орієнтовані на персонал, а саме: пошук, залучення та стимулювання ключових інновацій; створення культури інновацій шляхом заохочення підприємництва та ризику; розвиток інноваційних компетенцій у працівників.

Успіх організації полягає у розвитку інтелектуального капіталу та нових знань. Постійне поглиблення знань менеджера необхідне для того, щоб зрозуміти, як технологія може змінити оргструктуру фірми та життєвий цикл продукту. Організації не може досягти конкурентних переваг, використовуючи лише стандартне управління персоналом без залучення специфічних компетенцій працівників. Управління креативністю та інноваціями включає в себе здатність створювати ефективну робочу групу, яка володіє різноманітними навичками.

В практиці можна виділити такі сучасні тенденції в роботі з персоналом [1-4], що повинні забезпечити інноваційний розвиток та конкурентоспроможність компанії:

- Побудова стратегічних союзів штату компанії з клієнтами, постачальниками та іншими діловими партнерами для кращого усвідомлення співробітниками компанії ситуації на ринку.
- Пошук та управління талантами для досягнення цілей інноваційного розвитку організації.
- Сприяння та нагородження підприємництва та прийняття зваженого ризику.
- Розвиток інноваційних навичок всіх працівників.

За результатами досліджень KPMG [4], ми визначили наступні сучасні тенденції в діяльності HR для стимулювання, розвитку і впровадження інновацій: 1) Використання технологій та соціальних мереж для обміну знаннями (внутрішні корпоративні університети, соціальні мережі, форуми, ЗМІ). 2) Визначення та заохочення організаційних цінностей пов'язаних з впровадженням інновацій. 3) Включення в стратегію розвитку підприємства інновацій, як ключового фактору забезпечення конкурентоспроможності. 4) Матеріальне стимулювання: прив'язка індивідуальних бонусів та / або підвищення заробітної плати до активності, пов'язаної із впровадженням інновацій. 5) Створення офіційної програми для пошуку та просування креативних/ інноваційних програм, продуктів, або ідей. 6) Запровадження дискретних бюджетів для фінансування інноваційних проектів, які є

зовнішніми для підприємства (тобто залучати до створення ідеї або продукту людей, які не працюють в компанії – студенти, науковці, волонтери і т.д).

7) Поширення внутрішніх тренінгів, спрямованих на популяризацію ідей креативності та інноваційності, підвищення обізнаності в сучасних трендах тієї чи іншої галузі, обґрунтування важливості приймати нестандартні рішення та застосовувати креативні підходи до вирішення проблем.

8) Створення формалізованої структури з роботи над інноваціями, яка включає в себе їх обговорення доцільності впровадження, документування а також бюджетування.

9) Розвиток рекрутингових програм, спрямованих на працевлаштування студентів та випускників університету без досвіду роботи.

10) Винагорода за інноваційність в роботі через залучення в різноманітні проекти за рівнем креативності, відповідальності чи самостійності в прийнятті рішень.

Отже, можна зробити висновок, що персонал став головним джерелом та носієм інновацій. Зростає роль служби управління персоналу, діяльність якої спрямовується на розкриття здібностей працівників, підвищення ефективності їх діяльності. Саме тому, ефективна система роботи з працівниками визначає конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

### *Література*

1. Peter Reilly, Maura Sheehan The role of HR in workforce innovation IES Perspectives on HR 2017 \ HR Paper, Institute for Employment Studies(electronic resource) , 10.10.2017. Available at: [http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp135\\_0.pdf](http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp135_0.pdf)
2. The Integration Of Human Resource Management Methods\ UKessays TRUSTED BY STUDENTS SINCE 2003 ,March, 2015 (electronic resource). Available at: <https://www.ukessays.com/essays/business/the-integration-of-human-resource-management-methods-business-essay.php>
3. Cliff Stevenson The 10 Best Ways HR Can Improve Workplace Creativity and Innovation\ i4cp April 10, 2013. (electronic resource) . Available at:<https://www.i4cp.com/trendwatchers/2013/04/10/the-10-best-ways-hr-can-improve-workplace-creativity-and-innovation>
4. HR as a driver for organizational innovation A unique opportunity\KPMG HR Transformation. 2013, 19 p. (electronic resource) . Available at: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2013/11/hr-driver-organizational-innovation-v3.pdf>.
5. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. – 2012. – № 3. – С. 143—155.
6. Колот А. М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 14-19.
7. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.