

Література:

1. Кузьмін О.О. Фактори інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник*. 2011. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=...2ahUKewio1sDekeKCAxV> (дата звернення: 09.11.2023)
2. Офіційний сайт Європейського комітету статистики. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>. (дата звернення: 09.11.2023)

УДК 331.108

Даниленко Олена

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

Шахрай Анна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

В умовах війни питання ефективного управління персоналом стає дедалі усе більш значущим, оскільки важливо враховувати соціально-економічні фактори, що впливають на продуктивність праці працівників і ефективність діяльності організації в несприятливому середовищі. Нинішні умови зобов'язують керівництво організацій та HR-менеджмент вводити нові методи управління персоналом, адже застосування застарілих методів, які не стійкі до кризових явищ, гальмує розвиток та розширення організації. Окрім того, світова глобалізація й стрімкий науково-технічний розвиток із застосування штучного інтелекту також доволі швидко змінюють умови існування організацій й нагальне завдання сучасного ефективного HR-менеджера полягає у застосуванні інноваційних підходів до управління персоналом, є поштовхом до переосмислення ролі й участі сучасного HR-менеджера в досягненні стратегічних цілей розвитку організації.

Інноваційні підходи до управління персоналом організації узагальнено за літературними джерелами [1-5], до них можна віднести: попередній відбір персоналу із застосування нових методів підбору на основі сучасних засобів автоматизації та штучного інтелекту, поточне та попереднє оцінювання діяльності працівників із застосуванням засобів автоматизації, наприклад, додатків в месенджерах, формування його поточного і перспективного резерву, безперервне навчання та підвищення кваліфікації на онлайн платформах із застосуванням засобів автоматизації, чат-ботів, система мотивації працівників шляхом задоволення їх потреб із використанням можливостей well-bing менеджменту, управління кар'єрою тощо. Усі ці інноваційні підходи HR-менеджер повинен налаштовувати під внутрішні та зовнішні особливості діяльності організації, в яких вона функціонує. Зовнішні чинники можуть

значно впливати на внутрішні, тому HR-менеджер за допомогою сучасних інноваційних підходів повинен адаптуватись до перешкод зовнішнього середовища та формувати політику управління персоналом, яка дасть змогу ефективно функціонувати людському капіталу організації.

Економічні, технологічні, соціальні та геополітичні фактори – вагомі чинники, які підштовхують до використання нових інноваційних підходів до управління персоналом організації. Для виявлення, яку саме стратегію управління персоналом потребує організація в умовах кризових явищ в зовнішньому середовищі, важливо розглянути кожен чинник окремо.

Економічні чинники, а саме наявна нестабільність ситуації на зовнішніх та внутрішніх ринках: HR-менеджменту важливо сприяти перегляду бізнес-стратегії, цілей та моделі розвитку організації та підібрати актуальні інноваційні методи управління персоналом, які будуть вмщати в себе уміння управління ризиками, гнучкість та адаптивність персоналу до несприятливих кризових умов. HR-менеджер повинен враховувати ці умови та розробляти систему мотивування та стимулювання персоналу, аби подальша стратегія управління персоналом зробила його не лише конкуренто стійким, а й адаптивним до таких умов. Для втримання організації на нестійкому ринку в кризових умовах HR-менеджмент повинен відповідно до специфіки організації дотримуватись політики зменшення чи оптимізації витрат на персонал та підібрати таке джерело їх покриття, що навпаки стимулюватиме ефективну роботу організації та персоналу.

Технологічні чинники: важливо впровадити в організацію нові інформаційні технології автоматизації та механізації для підвищення ефективності роботи персоналу, а саме: оновлення програмного забезпечення та введення для ефективнішої роботи персоналу нових технологій перенесення, передавання та зберігання інформації, що суттєво пришвидшить процес обробки даних в організації, також організувати навчання персоналу щодо інформаційної мобільності для оновлення та систематизації знань працівників. Сучасні інформаційні технології можна використовувати для ведення HR-аналітики персоналу, а саме: впровадження програмного забезпечення, яке зможе відслідковувати та збирати інформацію про фактичне виконання службових обов'язків працівника, виконання ним плану та поточних завдань, що буде потім зведене у таблицю, за допомогою якої HR-менеджер зможе підібрати ефективну стратегію управління персоналом та його знаннями, вміннями, навичками, необхідними організації у майбутньому та скласти прогнози. Важливо постійно проводити моніторинг за технологічною ареною сучасних інформаційних технологій, аби постійно вдосконалювати процес виробництва (обігу, виконання робіт чи надання послуг) та використовувати його в HR-менеджменті.

Соціальні чинники: вивчення соціальних потреб працівників є одним з ключових факторів підтримання здорового клімату всередині колективу організації. HR-менеджер повинен враховувати це та переглянути наявну ієрархічну структуру персоналу для розуміння минулого пагубного впливу чинників на колектив та запобігання їх повторення в майбутньому. Його

завдання – створити сучасну корпоративну культуру в організації. Можливе також застосування соціально-психологічних методів задля підвищення зацікавленості працівників у виконанні поставлених цілей та завдань й мотивації у досягненні певних цілей. Наприклад, створення можливостей кар’єрного зростання працівників використовується як інноваційний підхід до управління персоналом, мотивує персонал на більшу продуктивність та ефективність праці. Тому для ефективного управління кар’єрним розвитком працівників HR-менеджер повинен розробляти заходи для створення сприятливих умов праці.

Геополітичні умови: можливість гнучкого (адаптивного) пристосування до геополітичних умов також є важливим фактором, що впливає на інноваційні підходи управління персоналом організації. До них можна віднести як і безробіття, так і політичні умови. HR-менеджменту важливо підібрати сучасну систему методів підбору персоналу, створити поточний та перспективний резерв персоналу для добору з внутрішніх джерел, створити можливості для віддаленої роботи, тим самим зруйнувавши традиційне поняття про робоче місце. За умов віддаленого робочого місця HR-менеджмент повинен створити алгоритм прийняття, систему перевірки компетентності та умінь працівника.

Всі вищезазначені фактори напряму впливають на ефективність застосування інноваційних методів управління персоналом організації, а їх урахування HR-менеджментом у створенні стратегії управління персоналом організації в умовах війни та несприятливого середовища позитивно впливатиме, як і на внутрішній клімат колективу, так і на його продуктивну та ефективну діяльність.

Література:

1. Василик А.В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 306-314. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32609002.pdf> (дата звернення: 24.11.2023)
2. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Випуск 16. Частина 1. С. 130-134. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16_1_2017ua/31.pdf (дата звернення: 24.11.2023)
3. Кушнерик О. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 12. С. 125-129. URL: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21> (дата звернення: 24.11.2023)
4. Лайко О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможних підприємств. *Сучасний стан та перспективи аграрної сфери в Україні : Зб. наук. праць ; наук. ред. В.С. Лукач. Ніжин, 2020. С. 26-29. URL: http://nati.org.ua/docs/science/2020/Conference_26112020_p001.pdf#page=27 (дата звернення: 24.11.2023)*
5. Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 3 (03). С. 70-75. URL : <https://transformations.in.ua/index.php/journal/article/download/35/36> (дата звернення: 24.11.2023)