УДК 330.341.1:338.108

DOI: https://doi.org/10.32841/2413-2675/2019-41-9

Писаренко С.В.
к.с.-г.н., доцент, доцент кафедри підприємництва і права,
Полтавська державна аграрна академія
Pysarenko Svitlana
Poltava State Agrarian Academy

Дядик Т.В.
к.е.н., доцент, доцент кафедри маркетингу,
Полтавська державна аграрна академія
Diadyk Tetiana
Poltava State Agrarian Academy

Бих С.М.
студент,
Полтавська державна аграрна академія
Byh Sergiy
Poltava State Agrarian Academy

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

INNOVATIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT AS A FACTOR FOR THE FORMATION OF ITS COMPETITIVENESS

Анотація. У статті проаналізовано традиційні методи впливу на персонал, визначено, що вони використовуються на більшості вітчизняних підприємств, проте в сучасному інноваційному світі вже не є такими дієвими, як раніше. Розглянуто інноваційні методи управління персоналом у контексті забезпечення його конкурентоспроможності. Визначено мотиви підприємств щодо впровадження інноваційних проєктів з управління персоналом. Проведено порівняння традиційних та інноваційних методів управління. Розкрито сутність управлінських нововведень у процесі підбору, оцінки результативності й навчання та мотивування персоналу. Проаналізовано сучасні комунікативні методи, спрямовані на розвиток інноваційної активності персоналу, на побудову команди й розкриття потенціалу кожного її члена. Обґрунтовано необхідність упровадження управлінських інновацій у практику українських підприємств.

Ключові слова: управлінські технології, інноваційні методи, хедхантинг, HR-брендінг, assessment-center, тімбілдінг, нетворкінг, ментворкінг, коучинг.

Постановка проблеми. Ефективна діяльність і конкурентоспроможність сучасного підприємства значною мірою зумовлюються якістю, кваліфікацією та ініціативністю його працівників. Саме вони формують людський капітал, який сприяє досягненню бізнес-цілей організації. На Всесвітньому економічному форумі в Давосі (1916 р.) був приведений список професійних компетенцій персоналу, які будуть найбільш затребуваними у 2020 р. Лідируючі позиції зайняли вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, інтелект, креативність, навички роботи в команді [1]. Умовою формування зазначених якостей у працівників є впровадження новітніх управлінських підходів, які розглядають персонал як невід’ємну частину інтелектуального капіталу підприємства. Водночас персонал – найскладніший об’єкт управління. На відміну від матеріальних активів люди здатні самостійно приймати рішення і оцінювати вимоги до них. Зарубіжні компанії активно використовують інноваційні методи

і технології управління, що базуються на визнанні зростаючої значущості особистості співробітника, на вивченні його мотивацій, розвитку навичок і здібностей відповідно до стратегічних завдань підприємства.

В Україні така практика поширюється доволі повільно. На вітчизняних підприємствах здебільшого зберігаються застарілі технократично-адміністративні підходи до управління персоналом. До них додаються проблеми дефіциту управлінської культури серед власників, їхня байдужість до нововведень, брак інноваційних менеджерів та креативних управлінців. До того ж спостерігаються недостатнє наукове обґрунтування переваг новітніх управлінських технологій та непереконлива мотивація до змін. Порівняно із закордонними компаніями українські підприємства використовують лише незначну частину сучасних методів управління персоналом. Усе це актуалізує дослідження зазначеної проблеми в контексті формування працездатної і ефективно функціонуючої команди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання теорії і практики сучасних технологій управління персоналом, сутність управлінських інновацій та їх значення для ефективного розвитку суб'єктів господарювання, управління людськими ресурсами на засадах стратегічного й компетентнісного підходів висвітлено у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема, їх розглядали М. Армстронг, Т. Білорус, В. Брич, Дж. Булеча, М. Ведерников, Н. Гавкалова О. Гетьман, В. Данюк, П. Друкер, А. Касич, Л. Довгань, Л. Мажник, А. Осипенко, Є. Скляр, О. Третяк, І. Федулова, Н. Чухрай та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на різноманіття наукових досліджень, потреба вітчизняних підприємств у дієвих управлінських методах, спрямованих на забезпечення конкурентних переваг за рахунок раціонального використання інтелектуальних ресурсів і трудового потенціалу працівників, робить дану проблему актуальною й вимагає подальшого її опрацьовування.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз інноваційних методів управління персоналом у контексті забезпечення його конкурентоспроможності та перспектив їх впровадження в практику українських підприємств.

Виклад основного матеріалу. В умовах, коли конкуренція між підприємствами неухильно переміщається у сферу управління знаннями та людським капіталом, інновації в управлінні персоналом стають вирішальним чинником успіху. Стратегічним напрямом системи управління людськими ресурсами є формування потужного трудового потенціалу співробітників, які володіють необхідним набором компетенцій, високою самоорганізацією, внутрішньою мотивацією на виконання виробничих завдань і за якісними характеристиками відповідають потребам та цілям підприємства. Фактично це вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками [2, с. 130]. Дієвість системи управління персоналом забезпечують методи впливу на колектив або окремого працівника для координації його діяльності в процесі виробництва. Сукупність методів, прийомів і способів впливу, їх послідовність і взаємозв'язок визначають технології управління персоналом. Вибір підприємством тих чи інших методів і технологій залежить від наявних ресурсів та базових завдань, які воно має вирішити [3, с. 390].

Традиційні методи впливу на персонал поділяються на адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Адміністративні, або організаційно-розпорядчі, методи мають прямий характер впливу (обов'язкового виконання), реалізуються у вигляді наказів, розпоряджень, указівок і орієнтовані на такі мотиви людської поведінки, як почуття обов'язку, відповідальності, трудової дисципліни. Їхня перевага полягає в оперативному досягненні цілей без значних матеріальних витрат. Економічні методи ґрунтуються на матеріальній зацікавленості працівників шляхом регулювання заробітної плати, заохочень за якість та ефективність праці; певних елементів соціального забезпечення (наприклад, надання медичного страхування), а також системи покарань у вигляді штрафів. Застосування економічних методів базується на їх окупності. Інвестування коштів у матеріальне стимулювання передбачає віддачу у вигляді прибутку за рахунок підвищення якості роботи.

Соціально-психологічні методи впливу, спрямовані на задоволення нематеріальних потреб колективу: створення сприятливих умов для спільної трудової діяльності, підвищення статусу і ролі особистості, мінімізацію психологічних конфліктів, формування корпоративної культури [4, с. 115].

Зазначені методи управління персоналом використовуються на більшості вітчизняних підприємств і формують основу відносин між роботодавцями й найманими працівниками. Але в сучасному інноваційному світі ці методи вже не є такими дієвими, як раніше. За розумного співвідношення вони зумовлюють певний результат. Однак якщо методи управління зумовлені лише інтересами керівництва і прибутковістю компанії без урахування інтересів персоналу, співробітники покидають такий бізнес у пошуках більш прийнятних для них умов роботи. Тому підприємства, які зорієнтовані на стійкий розвиток, намагаються забезпечити баланс між застосуванням традиційних методів управління й набором нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал [2, с. 131].

Інноваційні методи управління персоналом суттєво відрізняються від традиційної практики тим, що формують якісно нову систему управлінської діяльності, яка передбачає переорієнтацію з пошуку та набору персоналу на безперервний його розвиток, значні інвестиції у навчання, підтримку талантів, створення нових кар'єрних моделей тощо. Орієнтація на зростання ролі «людського ресурсу» підприємства та оптимізацію управлінського процесу змінює організаційну структуру управління або окремі її елементи (рівень професійного розвитку персоналу, трудові відносини працівників і роботодавців, мотивацію ставлення до роботи, моральний і психологічний клімат у колективі), що позитивно впливає на спосіб та ефективність функціонування підприємства [5, с. 98].

Мотивами підприємства щодо впровадження інноваційних проєктів з управління персоналом можуть бути:

– загальні тенденції розвитку бізнесу та прагнення не відстати від динамічно мінливих ринкових технологій, носіями яких є кваліфікований персонал;

– скорочення показників зростання і розвитку виробництва, зниження продуктивності праці (вказує не лише на проблеми з персоналом, а й акцентує увагу керівництва на необхідності комплексної модернізації та оптимізації інших процесів у діяльності організації);

– збільшення плинності персоналу (свідчить про зниження привабливості компанії на ринку праці серед потенційних співробітників);

– скорочення витрат на персонал у зв'язку з переходом у режим економії фінансових ресурсів.

Узагальнення досвіду провідних компаній світу й України виявило, що пріоритетними напрямами запровадження управлінських інновацій є: 1) забезпечення компанії професійними кадрами; 2) оцінка результативності з подальшим навчанням персоналу; 3) мотивування і стимулювання персоналу (застосування системи винагород та управління кар'єрою).

Підбір персоналу проводиться за критеріям професійності з використанням певних методик, до складу яких входять анкетування, тестування, тренінги, співбесіда. Лідируючими на цьому етапі є технології рекрутинга та хедхантинга. Рекрутинг забезпечує пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних і професійних якостей кандидатів, особливостей організації та майбутньої посади. Хедхантинг (від англ. head – голова і hunter – мисливець) являє собою цілеспрямований підбір ексклюзивних спеціалістів як за фахом, так і за рівнем професіоналізму, від діяльності яких залежить успішне функціонування компанії, на ключові посади менеджерів середньої і вищої ланок. На відміну від рекрутингу, за якого кандидати вибираються з великої кількості претендентів, хедхантери займаються «переманюванням» конкретного, цілком успішного спеціаліста з конкуруючого підприємства. В останні роки об'єктами хедхантерів усе частіше стають кваліфіковані працівники робітничих спеціальностей зі сфер будівництва, енергетики, машинобудування тощо [6, с. 62]. Технологією швидкого відбору допоміжного та обслуговуючого персоналу є скринінг, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: віку, освіти, досвіду роботи тощо.

Загострення конкуренції за висококваліфікованих та ініціативних працівників, особливо в умовах загальної тенденції оптимізації витрат на персонал, дало поштовх до впровадження нецінових методів залучення й утримання співробітників. Найбільш відомим є HR-брендінг – комплекс заходів щодо створення позитивного іміджу компанії в очах її працівників. HR-бренд («бренд роботодавця»), який свідчить про визнання репутації підприємства на ринку праці, у бізнес-співтоваристві, серед експертів, клієнтів і претендентів, став популярним і в Україні [7, с. 58]. Наприклад, переможцями премії «HR-бренд 2018» були визнані ТОВ «ДТЕК», компанія «Метінвест Холдинг», компанія «Агротек». Цілеспрямована і системна робота у сфері HR-брендінгу дає змогу суттєво підвищити вартість компанії та посилити її позиції серед конкурентів.

Дедалі більшої популярності серед вітчизняних підприємств набуває практика залучення фрілансерів, особливо у сферах реклами, журналістики, комп'ютерних та Інтернет-технологій. Світовими лідерами поширеності фрілансу є США, Австралія і Великобританія. Як правило, фрілансери – це незалежні спеціалісти високого рівня, які надають послуги замовникам без укладання довгострокового трудового договору. Практика показує, що фрілансерство дає змогу компаніям отримати висококваліфікованого фахівця за відносно невеликі кошти, а фрілансерам надає більше можливостей для самореалізації [8, с. 173].

До управлінських інновацій відносять систему відбору й оцінки персоналу, яка встановлює відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик працівників вимогам посади та робочого місця з погляду досягнутих результатів, а також визначає, за рахунок чого вони можуть бути поліпшені. У розвинених країнах найбільш ефективним і затребуваним вважається метод assessment-center (від англ. assessment – оцінювання). Сутність його полягає у формуванні завдань, які моделюють ключові моменти діяльності працівника з метою виявлення наявних професійно важливих якостей. Метод передбачає декілька оціночних процедур: тестування, інтерв'ю, рольові ігри. Комплексне їх поєднання дає змогу отримати достовірну й прогностичну інформацію щодо особистісно-ділових якостей окремих співробітників. На основі отриманих оцінок робиться висновок щодо ступеня придатності кандидата до даної роботи, його просуванні по службі тощо. На цій же підставі розробляється програма навчання персоналу. В Україні даний метод застосовується для оцінки як вищої, так і середньої ланки управління, за кордоном – лише для топ-менеджерів. Високі організаційні витрати та неготовність роботодавців вкладати значні кошти у розвиток персоналу гальмують його впровадження на вітчизняних підприємствах [9, с. 176].

Як уже зазначалося, одним із напрямів забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, відповідно до сучасної концепції управління персоналом, є навчання й розвиток власного персоналу. У цьому разі у керівників організації з'являється можливість отримувати висококваліфікованих і творчих фахівців із числа своїх же співробітників, які будуть готові привнести нові підходи у бізнес-процеси компанії. Крім того, в умовах швидкого старіння знань спроможність організації постійно підвищувати компетентність своїх працівників стає одним із головних чинників забезпечення її конкурентоспроможності на ринку.

Світові тенденції корпоративного розвитку ведуть до того, що навчання переходить безпосередньо на робочі місця. Як свідчить практика, найбільш прийнятним є інноваційний тип навчання, який відрізняється від традиційного тим, що дає можливість підвести людину до самостійного раціонального вирішення певної проблеми з подальшим використанням його у власній роботі. Серед значної кількості новітніх методів навчання персоналу найбільш популярними є такі [10, с. 558]:

– тренінгове навчання – набуття практичних компетентностей на основі моделювання наближених до реальності ситуацій;

– кейс-навчання – інтерактивна технологія короткострокового навчання менеджерів на основі аналізу і групового обговорення реальних або гіпотетичних бізнес-ситуацій;

– коучинг – форма консультаційної підтримки в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації;

– e-learning – метод дистанційного навчання за допомогою комп’ютерних систем (у вигляді електронних книг, відеоуроків, комп’ютерних вправ);

– buddying – закріплення за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв’язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» у його роботі. Метод відрізняється від наставництва тим, що його учасники є рівноправними.

Особливе значення в управлінській сфері має комунікативний складник взаємин між людьми. Створення сприятливого внутрішнього клімату є необхідною умовою для розвитку інноваційної активності персоналу, генерування і висунення нових ідей та пропозицій, проведення експериментів, які забезпечать підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Існують методи, спрямовані на побудову команди й розкриття потенціалу кожного її члена. Найбільше поширення отримала технологія тімбілдінгу (від англ. team building – «побудова команди») – спеціально розроблених заходів, спрямованих на згуртування колективу і формування сильної команди, що успішно досягає поставлених цілей. Вони передбачають розвиток навичок командної роботи шляхом неформального спілкування, участі в майстер-класах, квестах, психологічних іграх, які, занурюючи співробітників у незвичайну ситуацію, змушують їх проявляти креатив і кмітливість, допомагають відчути довіру до колективу і підтримку команди.

Серед інноваційних методів розвитку лідерського потенціалу на увагу заслуговує новий процес в управлінні під назвою «ментворкінг», який поєднує поняття «менторство» і «нетворкінг». Менторство – це один із методів навчання персоналу, коли більш досвідчений співробітник ділиться своїми знаннями, вміннями і навичками з недосвідченим новачком протягом певного часу. Нетворкінг – це соціальна і професійна діяльність, спрямована на встановлення контактів із різними людьми, де спілкування служить відправною точкою. Нетворкінг допомагає будувати відносини, що можуть бути корисними для розвитку кар’єри: сприяти створенню нової бази партнерів і потенційних клієнтів, розвитку навичок публічних виступів, розширенню кругозору в процесі обміну думками тощо. Сутність ментворкінгу полягає у вивченні моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку певних компетенцій. Основний його принцип – учитися можна у будь-якої людини, особливо якщо справа стосується soft skills (надпрофесійних, неспеціалізованих навичок, які можна розвинути). Ментворкінг не слід плутати з коучингом. Коучинг – це метод консалтингу та тренінгу, коли досягнення поставлених цілей і завдань відбувається за допомогою досвідченого наставника. У процесі ментворкінга відбувається на рівні партнерів із різним досвідом [11].

До найбільш значущих методів мотивації і стимулювання персоналу, які забезпечують високу інноваційну активність персоналу, можна віднести: грейдову систему винагород, у тому числі публічне визнання заслуг і досягнень; оцінку індивідуального внеску на підставі специфічних для організації моделей компетенцій; систему планування кар’єри тощо.

Отже, інноваційні методи управління персоналом дають змогу виявити і розвинути приховані можливості організації і потенціал працівників. Саме тому їх упровадження має стати невід’ємним складником економічної стратегії розвитку будь-якого українського підприємства.

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши останні тенденції в практиці управлінських нововведень, можна зробити висновок, що управління персоналом перетворюється на важливий складник функціонування сучасного підприємства, оскільки його ефективність і конкурентоспроможність досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу. Це потребує кардинальних змін у визначенні ролі персоналу в розвитку організації, розумінні важливості його професійного зростання і має стати стратегічним завданням підприємства. Відповідно, великого значення

набувають пошук і впровадження нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал з урахуванням досягнень науки і найкращого зарубіжного та вітчизняного досвіду. Практика показує, що застосування інноваційних методів в управлінні персоналом тягне за собою зміни в інших сферах діяльності підприємств, що позитивно впливає на раціональне використання ресурсів, підвищення продуктивності праці, способи вибудовування взаємин із ключовими партнерами і створює сильні конкурентні переваги. Для вітчизняних підприємств актуальними залишаються питання адаптації інноваційних управлінських технологій до умов бізнес-середовища в Україні та ознайомлення з позитивним зарубіжним досвідом у цій сфері. Упровадження інноваційних методів управління персоналом має також супроводжуватися системою оцінки компетентності працівників, що може бути об'єктом подальших досліджень.

Література:

1. A Global Standard for Lifelong Learning.The World Economic Forum. URL : https://www.weforum.org (дата звернення: 05.12.2019).
2. Касич А., Бурба О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16. Ч. 1. С. 130–134.
3. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24(4). С. 389–397.
4. Голубка О.Я., Дідович Ю.О., Копусяк Я.Ф. Аналіз методів управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5(1). С. 113–117.
5. Вергун В.А., Ступницький О.І. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка».* 2015. Вип. 2(4). Ч. 1. С. 96–100.
6. Холодницька А.В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. *Науковий вісник Полісся*. 2015. Вип. 1. С. 61–64.
7. Татаревська М.С., Сорока О.В., Лосікова О.О. HR-брендінг у системі управління персоналом сучасної організації. *Економіка і регіон*. 2014. № 2. С. 57–62.
8. Тертичний О.О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2016. № 55. С. 172–177.
9. Позднякова С.В. Сучасні особливості впровадження методів оцінки професійно-кваліфікаційних якостей. *Економічний аналіз.* 2013. Т. 14. № 3. С. 173–179.
10. Гетьман О., Білодід А. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2017. № 17. С. 556–561.
11. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу : монографія. Київ : КНЕУ, 2014. 194 с.

References:

1. A Global Standard for Lifelong Learning. *The World Economic Forum* [Online], available at: www.weforum.org (accessed 5 December 2019).
2. Kasych A., Burba O. (2017). Innovatsiini pidkhody v praktytsi upravlinnia personalom konkurentospromozhnoho pidpryiemstva. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu,* vol.16. Ch. 1, pp. 130–134.
3. Tret'yak O.P. (2014) Suchasni personal-tekhnolohiyi u systemi upravlinnya personalom na pidpryyemstvi [Modern personnel-technology in the companie's personnel management system] *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny,* vol. 24.(4), pp. 389–397.
4. Holubka O.Ya., Didovych Yu.O., Kopusyak Ya.F. (2016). Analiz metodiv upravlinia personalom [Analysis of personnel management methods]. *Economic Journal of Zaporizhia State Engineering Academy*, vol. 5(1), pp. 113–117.
5. Vergun, V.A., Stupnitsky, O.I. (2015). Modern innovations in the company's personnel management system, *Naukovyj visnyk Mukachivs'koho derzhavnoho universytetu.* Seriia Ekonomika, vol. 2(4), part 1, pp. 96–100.
6. Kholodnytska A.V. (2015) Suchasni tekhnolohii pidboru personalu ta mozhlyvosti yikhn'oho praktychnoho vykorystannia, *Naukovyi visnyk Polissia,* vol. 1, pp. 61–64.
7. Tatarevsjka M.S., Soroka O.V., Losikova O.O. (2014) HR-brendingh v systemi upravlinnja personalom suchasnoji orghanizaciji [HR-branding in the Personnel Management System of a modern organization]. *Ekonomika i reghion* [Economics and Region], no. 2, pp. 57–62.
8. Tertychnyy O.O. (2016), «Freelance as a Modern Type of Labor Relations», *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 55, pp. 172–177.
9. Pozdniakova S.V. (2013). Suchasni osoblyvosti vprovadzhennia metodiv otsinky profesiino-kvalifikatsiinykh yakostei [Modern features for introduction the estimation methods of staff professional and staff qualification estimation*], Ekonomichnyi analiz*, 2013, vol. 14, No. 3, pp. 173–179.
10. Hetman O., Bilodid A. (2017) Innovatsiini metody rozvytku personal [Innovative methods of personnel development. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky* [Global and national problems of the economy], vol. 17, pp. 556–561.
11. Chervins'ka L.P. (2014) *Upravlinnja innovacijnoju dijal'nistju personalu* [Management of innovative activity of the personnel]: monografija K, KNEU, 194 p.

Аннотация. В статье проанализированы традиционные методы влияния на персонал, определено, что они используются на большинстве отечественных предприятий, но в современном инновационном мире уже не такие действенные, как раньше. Рассмотрены инновационные методы управления персоналом в контексте обеспечения его конкурентоспособности. Определены мотивы предприятий по внедрению инновационных проектов по управлению персоналом. Проведено сравнение традиционных и инновационных методов управления. Раскрыта сущность управленческих нововведений в процессе подбора, оценки результативности и обучения и мотивации персонала. Проанализированы современные коммуникативные методы, направленные на развитие инновационной активности персонала, на построение команды и раскрытие потенциала каждого ее члена. Обоснована необходимость внедрения управленческих инноваций в практику украинских предприятий.

Ключевые слова: управленческие технологии, инновационные методы, хедхантинг, HR-брендинг, assessment-center, тимбилдинг, нетворкинг, ментворкинг, коучинг.

Summary. The purpose of the article is to analyze innovative methods of personnel management to ensure its competitiveness and prospects of their implementation in the practice of Ukrainian enterprises. Using modern methods of personnel management is objectively necessary for increasing the efficiency of formation and development of the labor potential of the enterprise, as well as its competitiveness. That is why their implementation is an integral part of the economic strategy of the development of any modern enterprise. Ukrainian enterprises mostly retain the outdated technocratic and administrative approaches to personnel management. The issue of managerial culture deficits among owners, their indifference to innovations, lack of innovative and creative managers may also be added. In addition, there is a lack of scientific justification for the benefits of the latest management technologies and unconvincing motivation for change. Comparing to the foreign companies, Ukrainian enterprises use only a small part of modern methods of personnel management. All of the abovementioned actualizes the study of this issue in the context of forming an efficient and effective team. Results of the conducted research showed that innovative methods of personnel management allow to identify, use and develop the hidden capabilities of the enterprise and the potential of its employees. The article defines the factors that influence the implementation of innovative human resource management projects by the enterprises; the essence of managerial innovations in the process of selection, evaluation of performance, training and motivation of personnel is revealed; comparison of traditional and innovative management methods is conducted; the necessity of implementing managerial innovations into the practice of Ukrainian enterprises is justified. Generalizing the conducted analysis of the system of personnel management potential from the point of view of the possibile comprehensive implementation of innovations gives an opportunity to form the main purpose of the innovative system of personnel management – providing the enterprise with employees who generate innovative ideas in all areas of its activity.

Keywords: management technologies, innovative methods, headhunting, HR-branding, assessment, team building, networking, mentworking, coaching.

УДК 339.138

DOI: https://doi.org/10.32841/2413-2675/2019-41-10

Піменова О.В.
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Pimenova Olena
Taras Shevchenko National University of Kyiv

Сірик Т.О.
студентка,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Siryk Tetiana
Taras Shevchenko National University of Kyiv

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ ЯК ЧИННИКА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

ASSESSMENT OF SOCIAL-RESPONSIBLE MARKETING AS FACTOR OF INCREASED EFFICIENCY OF ENTERPRISES ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF SOCIAL ECONOMY

Анотація. У статті розглянуто поняття соціально-відповідального маркетингу у межах розвитку соціального складника ринкової економіки. Наведено основні групи методів оцінки соціально-відповідального маркетингу. Запропоновано оптимізований підхід до аналізу соціального складника маркетингу із застосуванням концепції Marketing Mix, критерію Пірсона та методу, розробленого за підтримки програми ООН. Перевірено цей підхід на прикладі діючого підприємства, у результаті чого комплексно визначено соціальні аспекти його діяльності, встановлено взаємозв’язок між соціальними інвестиціями та ефективністю діяльності, визначено прогалини в наявній концепції. На основі проведеного аналізу розроблено систему заходів оптимізації наявної системи соціально-відповідального маркетингу досліджуваного підприємства.

Ключові слова: соціально-відповідальний маркетинг, маркетингова стратегія, Marketing Mix, оцінка ефективності, кореляційний зв’язок.

Постановка проблеми. Маніфест 2020 року «Універсальна ціль компанії в умовах Четвертої індустріальної революції» ювілейного 50-го Всесвітнього економічного форуму в Давосі одним із пріоритетів сучасного прогресу назвав соціальний складник – роль суспільства та технологій у створенні суспільного блага, захисті довкілля, розвитку «справедливої економіки» [1]. Збільшення обсягів споживання у світі, посилення законодавчої бази у сфері відповідальності бізнесу та інші фактори зумовили необхідність поширення принципів соціальної відповідальності. Підвищення громадської свідомості людей та бажання клієнтів надавати перевагу відповідальним компаніям із високою репутацією змусили бізнес реагувати на такі зміни у поведінці споживачів. У результаті під тиском постійних змін ринкових тенденцій останніми роками у світі все більшої актуальності набуває концепція соціально-відповідального маркетингу, зумовлюючи необхідність проведення практичних та наукових досліджень цієї тематики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність соціально-відповідального маркетингу, принципи його впровадження та методи оцінки досліджували такі