

## **Роль інновацій в управлінні персоналом для збільшення конкурентоспроможності компаній**

**Руденко Вікторія Олександрівна,**  
аспірант кафедри соціальної економіки,  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),  
e-mail: viktoriya.rudenko@hneu.net

Управління персоналом стає важливою складовою сучасних компаній, оскільки досягнення ефективності та конкурентоспроможності базуються на ідеях, підходах та енергії персоналу. Це передбачає суттєву переоцінку ролі персоналу у розвитку компанії, визнання важливості їх професійного зростання та встановлення стратегічного завдання для компанії [1; 2]. З цієї причини пошук і впровадження нових методів та інноваційних механізмів впливу на персонал з використанням наукових досягнень та найкращого досвіду набувають великого значення.

Інновації в управлінні персоналом можуть відігравати ключову роль у підвищенні конкурентоспроможності компаній і організацій у сучасному бізнес-середовищі за допомогою покращення продуктивності працівників, залучення та утримання талановитих співробітників, аналітики та прийняття обґрунтованих рішень, гнучкості та адаптації до змін, залучення інновацій в бізнесі, покращення клієнтського обслуговування та якості продуктів, зменшення плинності кадрів.

Українські компанії активно впроваджують інновації в управлінні персоналом, що сприяє покращенню ефективності та конкурентоспроможності. Далі розглянемо конкретні приклади успішного впровадження інновацій в управлінні персоналом та їх впливу на українські компанії.

EPAM Systems [3] – це одна з найбільших ІТ-компаній в Україні, яка впроваджує інновації в управлінні персоналом, зокрема, вико-

ристовує системи навчання та розвитку для підвищення навичок свого персоналу. ЕРАМ надає співробітникам доступ до онлайн-курсів, тренувань і сертифікаційних програм, що допомагає підвищувати кваліфікацію співробітників і підтримувати їхній професійний розвиток. Це допомагає компанії залучати й утримувати талановитих фахівців і зміцнює його конкурентоспроможність.

Компанія Rozetka [4] впроваджує інноваційні практики в управлінні персоналом для покращення ефективності своєї електронної торгівлі. Вони використовують системи аналітики даних для вдосконалення процесів відбору та управління персоналом, що дозволяє їм збільшувати конверсію та покращувати обслуговування клієнтів.

SoftServe [5] впроваджує інноваційні методики навчання та розвитку для персоналу, зокрема, використовуючи онлайн-курси та технології віртуальної реальності для підвищення навичок фахівців, зокрема лідерства та керівництва. Це допомагає підприємству залишатися конкурентоспроможним у галузі ІТ-послуг.

Компанія DTEK [6] впроваджує інновації в управлінні персоналом в енергетичній галузі. Вони використовують системи енергозбереження та автоматизації, а також навчають свій персонал за допомогою сучасних технологій для покращення продуктивності та безпеки на робочому місці.

MacPaw [7] – це розробник програмного забезпечення, який активно впроваджує інновації в управлінні персоналом, зокрема, використовуючи методи агільного управління та робочі методики, щоб підвищити ефективність розробки продуктів та забезпечити команду максимальною свободою в роботі.

Ці приклади свідчать про те, що інновації в управлінні персоналом успішно реалізуються в Україні і призводять до покращення продуктивності, залучення талановитих співробітників та збільшення конкурентоспроможності компаній на світовому ринку. Позитив-

### Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

ний досвід впровадження інноваційних технологій свідчить також про доцільність застосування у вітчизняному менеджменті таких технологій як рекрутинг, коучинг, гейміфікація, застосування програм розвитку емоційного інтелекту, талант-менеджмент, менеджмент знань та персоналізація, що дозволяють підвищити ефективність функціонування компанії завдяки зростанню компетентності та відданості працівників [8].

Ця блок-схема показує послідовність кроків, які компанії можуть вжити для впровадження інновацій в управлінні персоналом з метою збільшення своєї конкурентоспроможності.

Вона включає аналіз потреб у інноваціях, розвиток стратегії, залучення та розвиток персоналу, запровадження інновацій у робочому процесі, оцінку результатів та постійний аналіз і вдосконалення стратегії для досягнення кінцевої мети – підвищення конкурентоспроможності компанії.

Отже, інновації в управлінні персоналом сприяють підвищенню конкурентоспроможності компаній, роблячи їх більш ефективними, адаптивними та здатними привертати та утримувати талановитих фахівців.

### Література

1. Писаренко С. В., Дядик Т. В., Бих С. М. Інноваційні методи управління персоналом як чинник формування його конкурентоспроможності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. С. 61–67.
2. Лайко О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможних підприємств. *Сучасний стан та перспективи аграрної сфери в Україні*. 2020. С. 27–29.
3. Ukraine – найбільша IT-компанія в Україні | Вакансії // EPAM. URL: <https://careers.epam.ua/>
4. Вакансії в ROZETKA / Робота в інтернет-магазині // ROZETKA. URL: <https://rozetka.com.ua/ua/careers/>
5. Компанія з розробки програмного забезпечення та цифрових послуг // SoftServe. URL: <https://www.softserveinc.com/uk-ua>

**Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики**

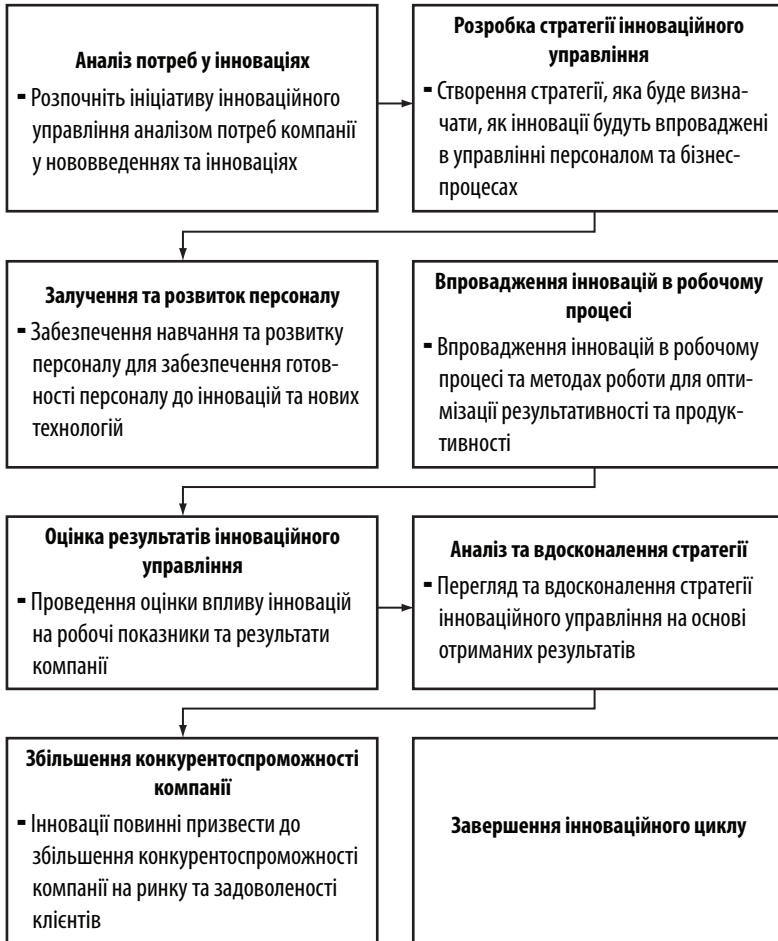


Рис. 1. Кроки для впровадження інновацій в управлінні персоналом для збільшення конкурентоспроможності компаній

**Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій**

6. Працівники. URL: <https://grids.dtek.com/employees/>

7. MacPaw Careers. URL: <https://macpaw.com/careers>

8. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73–78.

