

їм потрібно. Оцифровка також робить схеми розподілу застарілими, надаючи необмежений вибір і прозорість цін. Практично будь-який цифровий продукт можна відтворити з невеликими витратами та часом. У майбутньому використання цифрових технологій має призвести до розробки нових бізнес-систем і стратегій, узгоджених з векторами економічного зростання.

Транснаціональні корпорації та малі компанії також використовують технологію віртуальної реальності при реалізації маркетингових стратегій. Прикладами використання VR можуть бути: проведення рекламної кампанії (Coca-Cola); пропозиція віртуальних окулярів-іграшок як винагорода за основний продукт (McDonald's Happy Google); віртуальний Тест-драйв автомобіля (Volvo); ознайомлювальне відео про виробничий процес (Patron); віртуальна екскурсія курортом чи готелем (Pullman) тощо.

Нові маркетингові рішення - це здебільшого зміни в дизайні, пакуванні та методах просування; нові методи дистрибуції та ціноутворення зустрічаються рідше. Значна частка компаній впроваджує маркетингові інновації для збільшення або утримання частки ринку. Частка підприємств, які впроваджують технологічні інновації, є вищою серед підприємств, які впроваджують організаційні та маркетингові інновації. Порівняння організаційних та маркетингових інновацій підтверджує гіпотезу про те, що технологічні та маркетингові інновації є взаємодоповнюючими.

Інформаційні джерела:

1. Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. – 3rd Edition : OECD. 2006. 112 p.
2. Тараненко І. В. Маркетингові інновації: теоретико-методичні засади та досвід упровадження в країнах ЄС. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2012, № 4. С. 58-95.
3. Величко К.Ю., Тимохова Г.Б., Євтушенко Г.В. (2023). Міжнародні бізнес-стратегії цифрової трансформації в умовах суспільства. *Економіка та суспільство*. 50. С.142- 153.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЦІЛЕСПРЯМОВАНОГО ЕФЕКТИВНО-ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Чобіток В.І., д-р екон. наук, проф.

Власюк А. М., здоб. вищої освіти

Українська інженерно-педагогічна академія

У сучасних умовах активного соціально-економічного розвитку актуальним напрямом є підвищення рівня компетентностей, ініціативи, творчості та інноваційності різних категорій працівників підприємств. Тому зростає роль і значення цілеспрямованого ефективно-інноваційного управління персоналом.

У зв'язку зі зростанням конкуренції останнім часом відбулися зміни в поведінці керівників, стосунках між ними та підлеглими, мотивації працівників тощо. Все це вимагає формування людської взаємодії та узгодження всієї управлінської діяльності в цілому.

Управління персоналом має особливе значення, тому що працівники виготовляють продукцію (товари, роботи, послуги) та безпосередньо взаємодіють з конкретними споживачами в процесі надання конкретних послуг. Від цих взаємозв'язків залежить дуже багато: успішність підприємства в ринковому середовищі, так і соціально-психологічний стан її персоналу, а також настроїв і задоволеність конкретних споживачів.

Новітні динамічні інноваційні процеси, що відбуваються у всіх сферах соціально-економічної системи, а також загострення ринкової конкуренції і глобалізація викликають глибокий інтерес до питання активізації ефективного цілеспрямовано-інноваційного управління персоналом як визначальної умови досягнення високої ефективності та конкурентоспроможності підприємств.

Успіхи провідних підприємств розвинених країн пов'язують зі створенням перспективних механізмів цілеспрямованого ефективно-інноваційного управління персоналом на організаційному рівні, формування яких базується на комплексному, стратегічному підході до використання та розвитку людського потенціалу. Гнучкі форми використання праці, постійне підвищення якості людських ресурсів, нові підходи до організації та стимулювання праці, врахування культурно-етичних факторів продуктивності та якості трудового життя стали пріоритетними у розвитку підприємства [1-3].

Важливим елементом нової концепції цілеспрямованого ефективно-інноваційного управління персоналом є визнання економічної корисності та соціальної цінності людських ресурсів, розвиток яких потребує інвестицій, як і інші види ресурсів. На вибір конкретної моделі управління впливають тип бізнесу, корпоративна стратегія та культура, організаційне середовище. Модель, яка успішно функціонує на одному підприємстві, може бути абсолютно неефективною на іншому через неможливість інтегрувати останню з системою управління.

При всій різноманітності існуючих у світі підходів до управління персоналом на підприємстві, відмінності засобів і методів їх практичної реалізації можна сформулювати основний принцип сучасної концепції цілеспрямованого ефективно-інноваційного управління персоналом: визнання людини як фактора, що визначає ефективність і конкурентоспроможність підприємства, як його основний ресурс, що має ціннісну соціально-економічну корисність.

У цих умовах система управління персоналом охоплює широкий спектр управлінських завдань, які представлені на рис. 1.

У цьому понятті людина розуміється не тільки як виконавець функції працівника, а як елемент організації, суб'єкт трудових відносин.

Отже, визнання економічної корисності та соціальної цінності людських ресурсів є основою формування та інноваційного розвитку системи управління персоналом. Виникнення стратегічного рівня в управлінні персоналом виражається в консолідації навколо «вертикалі» менеджменту всіх функцій управління персоналом. Різні структури управління персоналом орієнтовані на розвиток людського капіталу та інноваційний розвиток персоналу для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств.

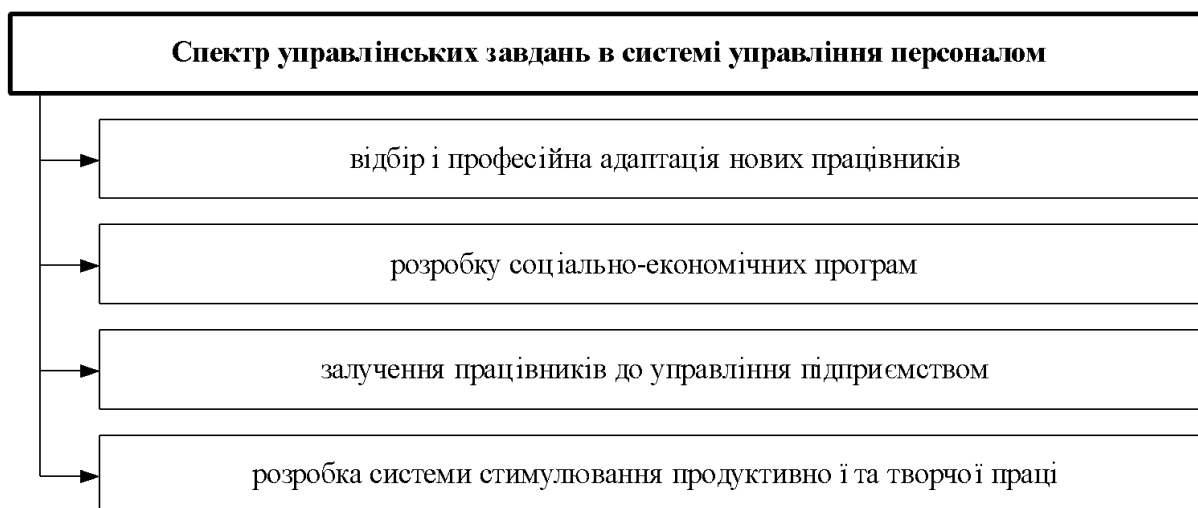


Рис. 1. Спектр управлінських завдань в системі управління персоналом

Інформаційні джерела:

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацішина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 33-42.
2. Кустріч Л.О. Стратегічне управління ресурсним потенціалом аграрних підприємств: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04. Херсон, 2018. 504 с.
3. Чобіток В. І. Архетипіка системи управління як основа холістичного розвитку підприємств. Бізнес Інформ. 2020. № 4. С. 486–497.

**ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
ГОСПОДАРЮЮЧОГО СУБ'ЄКТА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

Шавурська О.В., канд. екон. наук
Житомирський інститут ПрАТ ВНЗ «МАУП»

Для утримання конкурентних позицій на ринку господарюючі суб'єкти вкладають значні кошти в інноваційні проекти, які передбачають впровадження новітніх технологій у виробничий процес. В 2021 р. Україна займала 57 місце у Світовому індексі інновацій за версією Bloomberg [1]. У період війни, яка відбувається на території України, важливим є формування ефективної інноваційної політики для забезпечення рентабельного функціонування вітчизняних підприємств, приросту ефективності використання матеріальних і трудових ресурсів. Ефективна робота промислового підприємства неможлива без інноваційних технологій, які дозволяють збільшувати обсяги діяльності. А це вимагає впровадження нових форм і методів управління витратами на інновації. Тому постає проблема формування дієвої інноваційної політики для забезпечення підвищення ефективності понесених витрат та збільшення отриманої вигоди.