

Отже, можна зробити висновок, що глобалізація спонукає до підвищення якості вищої освіти. Для досягнення цієї мети необхідно інвестувати у підготовку фахівців, а також прискорити вирішення фундаментального завдання – модернізації національних систем вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Ohmae, K. *The End of the Nation State: The Rise of Regional Economies*. L.: Free Press, 1995. 411 p.; 2. Горбатюк, Т. В. Роль комунікації в глобалізаційному процесі. *Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць*. Київ. 2011. Вип. 55 (12). С. 241–245.

**Могильна Л.М., канд. екон. наук, доцент  
Сумський національний аграрний університет, Україна**

### **Інновації в управлінні персоналом підприємства**

Людські ресурси є головним багатством будь-якої організації, а тому інновації в управлінні персоналом необхідні для досягнення високої ефективності роботи кожного співробітника, створення економічних стимулів та соціальних гарантій. Далеко не всі підприємства є інноваційно активними, бо в багатьох компаніях не створюються відповідні умови, які сприяють розкриттю інноваційного потенціалу персоналу та організації в цілому. Усвідомлення зростаючої ролі особистості працівника, аналітика його стимулюючих пріоритетів, вмілий напрямок мотиваційних, кваліфікаційних та творчих характеристик для досягнення цілей, що стоять перед підприємством, дозволяють відтворити концептуальні підходи до управління персоналом. Для вирішення проблеми готовності до організаційних інновацій в управлінні людськими ресурсами необхідно розробити принципи інноваційної політики та донести їх до кожного співробітника. Тому актуальність та велика практична значимість вивчення, систематизації та поширення у діяльності вітчизняних підприємств сучасних інноваційних підходів до управління персоналом викликає необхідність подальших досліджень у даному напрямку.

Функціональна діяльність служби управління персоналом в процесі реалізації інноваційної політики завжди відрізнялася надзвичайною складністю. Ця діяльність не допускає шаблонних підходів та не обмежується рамками певного локального сегмента в системі керування. Саме тому інноваційні зміни в управлінні персоналом потребують цілісної модернізації механізму системи управління підприємством. Тим часом багато організацій, досягаючи у своїй еволюції фази формалізації, готові приймати лише ті зміни, які адаптовані до сформованих раніше технологій. В результаті відбувається відбір лише управлінських нововведень, які стосуються фрагментарних змін у системі управління. Такі нововведення, по суті нічого не змінюючи, створюють лише формальний прецедент змін і тому мало впливають на ефективність діяльності підприємства, внаслідок чого формується певне розчарування серед фахівців

щодо перспектив інноваційних змін у вітчизняній практиці управління людськими ресурсами. Насамперед це стосується можливості адаптації закордонних нововведень в площині організації праці та її мотивації.

Інновації в управлінні персоналом – це щось нове, ноу-хау в управлінні кадрами, що дозволяє по-новому подивитися на процес і систему управління, розвинути потенціал кадрів, відкрити нові здібності та мотивувати персонал таким чином, щоб підвищити конкурентоспроможність конкретної організації. Вони характеризуються унікальністю, але з часом під час їх постійного використання перетворюються та визначаються як стандартні технології. Новизна – це тимчасова характеристика будь-якої матеріальної чи нематеріальної речі, створеної людиною, тому у певний час кожна технологія була інноваційною.

Повністю погоджуємось з думкою Щербак В.Г. та Ямбуренко В.В., що «застосовуючи інноваційне управління персоналом, організація повинна орієнтуватися на висококваліфікований персонал з належними психологічними характеристиками, наявністю креативності у роботі» [2, с. 356].

Ефективне впровадження інновацій в управлінні персоналом пов'язано з наступними головними завданнями підприємства: зростання рентабельності виробництва; підвищення продуктивності праці; забезпечення ефективного навчання та розвитку персоналу; поліпшення якості життя; покращення соціально-психологічного клімату колективу; стимулювання нововведень та адаптивності до них персоналу [1, с. 155].

На даний момент існують наступні інноваційні напрямки та ідеї в управлінні кадрами: кадровий аутсорсинг, VIP коучинг, формування сприятливої корпоративної культури, використання ІТ-технологій в управлінні та інше. Варто зазначити, що інновації в управлінні кадрами мають багато рис інновацій у широкому розумінні. Отже, при розробці та впровадженні змін у системі управління персоналом необхідно оцінювати не тільки їх своєчасність, результативність та ефективність, але й робити все необхідне, щоб пом'якшити опір персоналу під час впровадження чогось нового.

Існують різні види HR-інновацій, що використовуються сучасними підприємствами:

1. Позаштатні та віддалені методи роботи (Future of Work).
2. Технологічні інновації (HR Tech або RH Tech).

Кадрові інновації все частіше мають глобальний характер починаючи від адміністративних процесів до нових професій у сфері управління людськими ресурсами (особливо з погляду навичок, мобільності або планування робочої сили). Проте така трансформація зовсім не випадкова. Це відбувається на основі наявності реальних довгострокових внутрішніх зусиль з використанням інноваційних інструментів та процесів у поєднанні зі значними змінами в індивідуальній поведінці.

Необхідно не забувати що кожен співробітник повинен проявляти ініціативу, більше того він повинен бути почутий вищим керівництвом і тільки тоді відбуватиметься успішна комунікація між підлеглими та керівництвом, а відтак відбудеться підвищення ефективності виробництва та створиться

сприятлива корпоративна культура. І завжди потрібно пам'ятати, що на даний момент головна цінність будь-якого підприємства – кадровий склад, який здатний як підвищити ефективність його роботи, так і знищити організацію в цілому.

Список використаних джерел:

1. Смирнова І. І., Сімаков К. І. Інноваційні технології управління персоналом на підприємстві. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 2 (35). С. 154-157. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/150570/26-Smyrnova.pdf?sequence=1>.
2. Щербак В.Г., Ямбуренко В.В. Інновації в управлінні персоналом. *Матеріали II Всеукраїнської наукової інтернет-конференції «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи»*: 7 грудня 2017 р. Київ: КНУТД, 2017. С. 351-356. URL: [https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9950/1/OIP2017\\_P351-356.pdf](https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9950/1/OIP2017_P351-356.pdf).

**Музиченко М.В., канд. екон. наук**  
**Державний біотехнологічний університет, Україна**

### **Залежність Німеччини від російського газу: передумови та шляхи подолання**

У 1970 році Радянський Союз та Федеративна Республіка Німеччина уклали контракт «Газ-труби», згідно з умовами якого Німеччина забезпечила постачання до СРСР труб великого діаметру в рахунок оплати за природний газ із західносибірських родовищ. Контракт отримав назву «угода століття», оскільки він став найбільшим не лише в історії радянсько-німецьких відносин, а й у радянсько-європейських торгівельних відносинах.

Згідно з контрактом, Радянський Союз у двадцятирічний термін, починаючи з 1973 року, мав спрямувати до Федеративної Республіки Німеччини 52,5 млрд кубічних метрів блакитного палива, і отримати 1.2 млн тон сталевих труб великого діаметру. Фінансову частину контракту забезпечували Зовнішторгеконбанк СРСР та консорціум західноєвропейських кредитних установ на чолі з Deutsche Bank, яким була відкрита кредитна лінія на загальну суму 1,2 млрд німецьких марок з терміном погашення 30 вересня 1982 року [1].

Вже через рік укладений контракт було переглянуто: обсяги газу збільшено до 120 млрд кубічних метрів в обмін на 2,4 млн тон труб. Фактично, поставки природного газу до Німеччини було розпочато у 1973 році. На сьогодні загальний обсяг отриманого Німеччиною російського газу становить понад 1 трлн кубічних метрів. Саме завдяки вищевказаному контракту були побудовані газогони, які до останнього часу забезпечують постачання російського газу до Європи: Оренбург-Західний кордон (1979 рік), Уренгой – Помари – Ужгород (1983 рік), Ямбург-Західний кордон (1986 рік). На даний час країни Євросоюзу споживають близько 40% російського газу. Німеччина є лідером Євросоюзу із споживання природного газу, у т.ч. російського.