

Список використаних джерел:

1. Соколова Ю. О., Чорна Н. О., Підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств за рахунок брендингу. Управління змінами та інновації, 2021. № 2. С. 55-62.
2. Копитко М. І., Заверуха Д. А. Конкурентоспроможність промислових підприємств України, та їх адаптивність до викликів у процесі управління змінами під впливом індустрії 4.0. Науковий погляд: економіка та управління, 2022. № 3(79). С. 62-67.
3. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: моногр. / за заг. ред. О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2013. 470 с.

УДК: 005.95:005.342

ГИРЕНКО Я. М., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **ШЕМИГОН О. І.**, канд. с.-г. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації. Сучасне динамічне бізнес-середовище ставить перед керівництвом нові виклики, зумовлюючи потребу у пошуку інноваційних методів управління персоналом.

Ключові слова: інновації, штучний інтелект, управління персоналом, віддалена робота, гейміфікація, персонал.

У сучасному бізнес-середовищі інновації в управлінні персоналом стають не просто модою, а й стратегічним інструментом, необхідним для успіху та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Швидкі зміни у технологіях, динаміка ринків та зростання очікувань співробітників, ставлять останні перед необхідністю адаптовуватися та вдосконалювати свої методи управління персоналом.

Для забезпечення зростання цінності людських ресурсів у майбутньому, варто вже сьогодні розпочинати вводити на підприємства інноваційні методи управління персоналом. Одним із таких методів, який в сучасному світі набирає великої популярності, є використання штучного інтелекту та автоматизації для оптимізації процесів управління персоналом. Алгоритми штучного інтелекту можуть допомогти в аналізі великих обсягів даних про співробітників, що дозволить приймати більш об'єктивні рішення щодо підбору, розвитку та утримання персоналу. Автоматизація багатьох рутинних завдань також звільнить час менеджерів для більш стратегічних завдань та розвитку співробітників. [1]

Одним із ключових моментів використання штучного інтелекту в управлінні персоналом є можливість аналізувати дані про продуктивність працівників та розробляти рекомендації щодо їхнього розвитку, враховуючи індивідуальні сильні і слабкі сторони останніх. Він також може надавати персоналізовані програми навчання та розвитку для працівників. Штучний інтелект може допомогти виявити причину плинності кадрів на підприємстві тим, що проаналізує дані, щоб виявити причини та чинники, які впливають на звільнення працівників, та прогнозувати

його. Дозволить забезпечення управління персоналом для збереження ключових кадрів.

На сьогоднішній день в умовах війни та пандемії COVID-19 все більше підприємств впроваджують у процес віддалену форму роботи. Це є інноваційним підходом до організації робочого часу, що дозволяє підприємствам привабити талановитих співробітників, зберегти їхню продуктивність та підвищити рівень задоволеності роботою. Віддалена робота стає не просто додатковою можливістю, а й стратегічним елементом управління персоналом, що дозволяє привертати та утримувати кваліфікованих працівників незалежно від їхнього місця проживання. Деякі дослідження показали, що віддалена робота може підвищити продуктивність працівників завдяки зручності та гнучкості, яку вона надає. Професійне середовище в комфортних умовах дому часто стимулює працівників до більшої самодисципліни та концентрації. Вона стала ключовою інноваційною стратегією управління персоналом, особливо в контексті сучасних технологій та розвитку інформаційного суспільства. [2]

Ще одним ефективним методом в управлінні персоналом є гейміфікація - це інноваційний підхід, який використовує принципи та елементи гри для стимулювання та мотивації працівників до досягнення цілей організації. Цей метод базується на ідеї перетворення рутинних або складних завдань у цікаві та захопливі ігри, які стимулюють участь та конкуренцію серед працівників. Вона надає можливість використовувати різноманітні механізми заохочення: бонуси, віртуальні нагороди, рейтинги тощо, щоб стимулювати працівників до досягнення поставлених цілей. Крім того, гейміфікація сприяє розвитку спільноти та командного духу серед працівників, оскільки багато ігрових елементів, таких як лідерборди та групові завдання, спрямовані на спільне досягнення цілей. Це сприяє покращенню комунікації та співпраці в колективі, а також формує відчуття причетності до компанії та її цілей. [3]

Інноваційні методи управління персоналом є рушійною силою успіху в динамічному світі. Компанії, які впроваджують ці методи, мають більше шансів залучити та утримати кращих кадрів, підвищити свою конкурентоспроможність та досягти успіху.

Інноваційні методи управління персоналом – це не просто модний тренд, а життєва необхідність для будь-якої компанії, яка хоче бути успішною в XXI столітті.

Список використаних джерел

1. Вплив штучного інтелекту на ефективність та конкурентоспроможність бізнесу. URL: <http://surl.li/rvcyk>
2. Таранова Н. Соціальна ізоляція VS підвищена продуктивність? Як віддалена робота впливає на фахівців. URL: <http://surl.li/shmzs>
3. Гейміфікація в HR: ідеї мотивації та залучення в роботу. URL: <http://surl.li/shnai>