

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL

У статті сформовано інноваційну систему управління людським капіталом на основі інноваційних складників управління персоналом. Узагальнено складники інноваційного управління персоналом. Обґрунтовано, що для впровадження інноваційних технологій на підприємстві керівництву необхідно визначити, які саме зміни в управлінні людським капіталом потрібні, їхню доцільність та ефективність. Визначено важливість формування стратегії управління персоналом за допомогою портфельного аналізу. Визначено можливі напрями удосконалення підбору персоналу, які полягають у використанні методів аутсорсингу, аутстафінгу, рекрутингу, хедхантингу. Узагальнено сучасні методи розвитку персоналу підприємства. Запропонована інноваційна система управління людським капіталом включає в себе складники, які визначають стратегію та завдання управління персоналом, корпоративну культуру, систему антикризового управління та управління конфліктами, складники інноваційного управління персоналом, мотиваційні інструменти та контроль за ефективністю управління персоналом.

Ключові слова: інноваційні технології, людський капітал, управління персоналом, підприємство, компетентність персоналу.

В роботі сформована інноваційна система управління людським капіталом на основі інноваційних складників управління персоналом.

ллом на основе инновационных составляющих управления персоналом. В статье обобщены составляющие инновационного управления персоналом. Обосновано, что для внедрения инновационных технологий на предприятии руководству необходимо определить, какие именно изменения в управлении человеческим капиталом нужны, их целесообразность и эффективность. Определена важность формирования стратегии управления персоналом с помощью портфельного анализа. Определены возможные направления совершенствования подбора персонала, которые заключаются в использовании методов аутсорсинга, аутстаффинга, рекрутинга, хедхантинга. Обобщены современные методы развития персонала предприятия. Предложенная инновационная система управления человеческим капиталом включает в себя составляющие, которые определяют стратегию и задачи управления персоналом, корпоративную культуру, систему антикризисного управления и управления конфликтами, составляющие инновационного управления персоналом, мотивационные инструменты и контроль над эффективностью управления персоналом.

Ключевые слова: инновационные технологии, человеческий капитал, управление персоналом, предприятие, компетентность персонала.

УДК 331.5.024.5(574)

Джеджула В.В.

д.е.н., професор,
професор кафедри фінансів
та інноваційного менеджменту
Вінницький національний технічний
університет

Сніфанова І.Ю.

к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів
та інноваційного менеджменту
Вінницький національний технічний
університет

Тямушева В.М.

студентка
Вінницький національний технічний
університет

More competitive are those enterprises that actively introduce innovations in their activities and have significant intellectual capital. However, enterprises used such tool as innovative HR management to improve competitiveness not so active. The purpose of the study is to form an innovative system of human capital management based on innovative components of personnel management. The object of the study is the process of human fund management. The subject of the research is innovative technologies of human fund management in domestic enterprises. The research is based on the analysis and systematization of theoretical information about available approaches to the formation of innovative methods of personnel management of the enterprise. The article summarizes the components of innovative personnel management. It is proved that it's needed for the introduction of innovative technologies in the enterprise management to determine what changes in the management of human fund are the most effective, their feasibility and efficiency. The importance of personnel management strategy formation with the help of portfolio analysis is determined. The possible directions of improvement of personnel recruitment such as using methods of outsourcing, outstaffing, recruiting, headhunting are determined. The modern methods of development of the personnel of the enterprise are generalized. Directions of personnel motivation are investigated. The importance of the use of innovative technologies to improve the efficiency of the company was investigated in the article. The importance of using the intellectual fund of the enterprise, which contributes to the growth of efficiency, is determined. The innovative system of human fund management includes components that define the strategy and objectives of personnel management, corporate culture, crisis management and conflict management system, components of innovative personnel management, motivational tools and control over the effectiveness of personnel management. The practical value of the article lies in the fact that the proposed system of innovative personnel management will improve employee satisfaction, productivity, which ultimately will ensure the growth of efficiency of the enterprise as a whole.

Key words: innovative technologies, human capital, personnel management, company, competence of staff.

Постановка проблеми. Україна має надзвичайно великий та інтелектуально потужний потенціал трудових ресурсів, якого потребують абсолютно всі організації та підприємства, адже людські ресурси є одним із найважливіших компонентів бази управління. Більш конкурентоспроможними є ті підприємства, які активно впроваджують інновації в свою діяльність та мають значний інтелектуальний капітал. Водночас підприємствами недостатньо активно використовується такий інструмент підвищення конкурентоспроможності, як інноваційне управління персоналом.

Важливою проблемою є створення інноваційного підходу до управління та забезпечення людським капіталом фірми. Сучасні умови вимагають

повноту та якість використання людського капіталу, щоб визначити рівень соціально-економічного розвитку країни та оцінювання її перспективи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Значний внесок у розвиток інновацій, в організацію інноваційних процесів та в інноваційний прогрес підприємств зробили такі закордонні і вітчизняні науковці, як Ю.М. Бажал, Дж. Біркіншоу, П. Друкер, Т.Г. Дудар, М.І. Дяченко, С.М. Ілляшенко, В.І. Захарченко, О.В. Карлінська, А.Г. Латкіна, В.В. Мельниченко, М.Дж. Мола, О.П. Молчанова, Г. Плешу, А.І. Пригожин, Л.М. Прокопишин, О.В. Сурін, І.В. Федулова, Г. Хеймел, Н.І. Чухрай, О. І. Юркан та ін. Однак низка питань залишається вивченою недостатньо.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у формуванні інноваційної системи управління людським капіталом на основі інноваційних складників управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організації, які тривалий час знаходяться на ринку і стабільно функціонують, рідко прагнуть вносити кардинальні зміни до своєї діяльності. Водночас підприємство може вийти на абсолютно новий рівень розвитку, якщо застосувати певні інноваційні технології в галузі людського капіталу, до яких зараз тяжіють усі успішні компанії. Адже люди є основним ресурсом для забезпечення розквіту підприємств.

Результати численних теоретичних та емпіричних досліджень підтверджують, що в успішних країнах із постіндустріальною економікою забезпечення високого рівня життя відбувається не тільки і не стільки завдяки володінню природними ресурсами та виробничим капіталом, скільки завдяки високому рівню людського капіталу, який складається з інтелектуальних здібностей і набутих громадянами знань, навичок, мотивації, що використовуються в процесі праці. За даними Світового банку, які ґрунтуються на вивченні економік 192 країн, визначено, що тільки 16% економічного зростання зумовлюється фізичним капіталом,

20% – природним капіталом, а 64% – людським капіталом. У розвинених країнах світу наприкінці 1990-х років в людський капітал вкладалося близько 70% усіх коштів, а у фізичний капітал – тільки близько 30% [1].

У 2016 році майже 78,6 мільйона чоловік у країнах ЄС-28 у віці від 15 до 74 років працювали в галузі науки і техніки (які розглядаються як людські ресурси в галузі науки і техніки), що на 2,7% більше, ніж у 2015 році, та становить майже три десятих активного населення [2]. Для впровадження інноваційних технологій на підприємстві керівництву необхідно визначити, які саме зміни в управлінні людським капіталом потрібні, їхню доцільність та ефективність.

Оскільки більшість керівників служб управління персоналом на вітчизняних підприємствах схильні до стандартизованих способів управління людським капіталом, то для новаторського підходу їм потрібно розвинути свою професійну компетентність та підвищити кваліфікацію у напрямі інноваційних технологій управління персоналом.

Розвиток компетентності керівництва передбачає вивчення певних питань, які наведені на рис. 1. Формування мети управління персоналом полягає у забезпеченні підприємства працівниками, які відповідають вимогам певного підпри-



Рис. 1. Складові інноваційного управління персоналом

Джерело: складено за використання [3–10]

емства, мають здібності до професійної та соціальної адаптації.

Визначення стратегії управління персоналом здебільшого відбувається за допомогою портфельного аналізу шляхом аналізу стратегій підприємства в довгостроковому плані. Потім на базі результатів портфельного аналізу керівництво підприємства може приймати більш зважені рішення про напрями діяльності підприємства в майбутньому.

Формування корпоративної культури є важливим елементом ефективного управління персоналом. Корпоративна культура ґрунтується на загальних цінностях, які можуть бути різними для різних компаній, проте саме вони об'єднують інтереси працівників компанії. Найбільш важливими характеристиками корпоративної культури є культура спілкування, традиції компанії, усвідомлення працівником свого місця в компанії. Таким чином, формуючи корпоративну культуру, слід керуватися принципами, які притаманні компанії, її засновникам. Ці принципи формуються в рекламних матеріалах, в промовах фундаторів компанії, інформаційних документах. Формування таких принципів має на меті створити в очах своїх співробітників і в зовнішньому середовищі певний імідж корпорації, відмінний від усіх інших.

Удосконалення методів підбору персоналу є важливою ланкою в сучасному управлінні людським капіталом. Підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації. Щоб легко обрати «правильного» співробітника, можна користуватися такими методами підбору персоналу: аутсорсингу, аутстафінгу, рекрутингу, хедхантингу.

Метод аутсорсингу полягає в прийнятті організаційного рішення, що означає передачу виконання деяких функцій підприємства, які є непрофільними або малоефективними для нього зовнішньому підряднику, здатному забезпечити їх реалізацію на більш високому та якісному рівні.

Аутстафінг – це метод комплексних організаційних, правових і фінансових заходів, спрямованих на виведення співробітників зі штату компанії-замовника з метою зниження адміністративних ризиків і витрат, пов'язаних із персоналом. Послуга є одним з ефективних інструментів управління працівниками, що дає змогу організаціям регулювати їхню кількість, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу в штаті і штатний розклад [3]. Аутстафінг передбачає виведення з одночасним оформленням в штат фірми-провайдера аутстафінгової послуги. При цьому праців-

ники продовжують виконувати свої трудові функції на колишньому робочому місці.

Рекрутинг є підбором персоналу в штат компанії або під замовлення клієнта у разі рекрутингового агентства.

Кваліфіковані спеціалісти – золотий резерв кожної компанії. За рахунок цього вона розвивається, усуває конкурентів та досягає успіху. Саме такі люди стають об'єктом уваги хедхантерів. Метод хедхантингу може допомогти отримати найуспішніших топ-менеджерів і рідкісних фахівців.

Удосконалення цих методів приведе до покращення результатів фірм, які ними користуватимуться, та виходу їх на новий рівень. Адже якою б діяльністю не займалася компанія, головним ресурсом є люди.

Інноваційне управління персоналом базується на розробленні та запровадженні новітніх наукових ідей та передових досягнень техніки і технології, значення яких виходить за межі старих виробничо-технологічних ланцюжків. Інноваційне управління персоналом забезпечує ефективну динаміку процесу виробництва на підприємстві насамперед із боку якісних параметрів.

Формування системи антикризового управління персоналом складається з організаційно-управлінських заходів щодо окремого підприємства, яке необхідно забезпечити від стану кризи, що зазвичай виражається в неплатоспроможності, яка у разі її затяжного непереборного характеру нейтралізується через процедуру банкрутства.

Управління конфліктами в колективі на підприємстві дуже важливе вміння для управлінця, оскільки конфлікти характерні практично для всіх організацій, що нині активно функціонують. Менеджер повинен володіти інтуїцією й достатніми знаннями в області психології про основні конфліктні зони людської поведінки, щоб визначити походження конфлікту та запропонувати компромісне вирішення.

Контроль за ефективністю управління персоналом обов'язковий, адже ефективне управління персоналом дає змогу підвищити рівень розвитку підприємства, а менеджерам та експертам – виявити найбільш ефективні управлінські інструменти та важелі, також дає змогу визначити місце підприємства за рівнем конкурентоспроможності серед суперників. Топ-менеджери повинні доцільно пов'язати рівень розвитку, якість, управління персоналом з операційною та соціально-економічною ефективністю діяльності підприємства і таким чином відстежувати, наскільки продуктивно відбувається управління персоналом та якого вдосконалення потребує.

Ефективний тайм-менеджмент полягає в організації часу задля підвищення продуктивності та раціональності його використання. Для того, щоб цей спосіб систематизації вашого часу був дієвим

необхідно слідувати певним правилам: визначати пріоритети, фільтрувати інформацію, записувати завдання, виконувати справи за градацією, концентруватися на завданні.

Крос-культурний менеджмент – це здатність керувати різними ставленнями, культурою, релігіями та звичками людей для того, щоб досягти найкращих результатів у бізнесі. Крос-культурний менеджмент вивчає співпрацю працівників компанії різних культур, максимальну толерантність до розбіжностей та визнання пріоритетів партнерів-іноземців, коли розробляються спільні пріоритети.

Талант-менеджмент заснований на тому, що талановиті працівники – це основний актив та конкурентна перевага компанії. Він є складною концепцією, яка поєднує в собі новітні тенденції у сфері технології залучення, компенсації, розвитку, мотивації та утримання персоналу. Застосовуючи принцип талант-менеджменту, забезпечується висока дохідність в організаціях з гнучкою структурою, які орієнтуються на результат в конкретній сфері.

Коучинг – це така взаємодія особистого коуча та клієнта, завдяки якому останній чітко бачить свою мету життя і за напрямом до їх досягнення самостійно вирішує, які стоять перед ним проблеми, незалежно від того, в яких областях людського життя вони виявляються: бізнесі, кар'єрі, самопізнанні, фізичному здоров'ї, міжособистісних відносинах, сім'ї, домагаючись при цьому найбільшою реалізації своїх здібностей та можливостей. Надзвичайно важлива річ, яку варто практикувати в межах діючих підприємств для підвищення ефективності та вмотивування працівників.

Кібербезпека – це набір засобів, стратегій, принципів забезпечення безпеки, гарантій безпеки, підходів до управління ризиками, дій, професійної підготовки, страхування і технологій, які використовуються для захисту кіберсередовища, ресурсів організацій і користувачів, в ролі яких постають працівники підприємства. Кібербезпека передбачає досягнення і збереження властивостей безпеки ресурсів організації або користувачів, спрямованих проти відповідних кіберзагроз.

Практичний досвід впровадження smart-технологій в діяльності організації може бути на прикладі підвищення кваліфікації працівників. Технологія smart допомагає проводити динамічні презентації, показувати документи, сторінки Інтернету або відео на інтерактивному екрані, що є зручним та цікавим у використанні. Також smart-технології доцільно використовувати для проведення нарад, брифінгів, обговорень, що значно полегшує процес підготовки до цих заходів.

Інструменти оцінювання результатів службової діяльності:

– визначення та перегляд завдань і ключових показників майбутніх та минулих періодів на основі наявних і прогнозованих даних;

– оціночна співбесіда, що проводиться на основі тесту «Загальний потенціал працівника», після якого в керівника складеться певне враження, яке він зможе взяти до уваги для проведення кінцевої оцінки або проігнорувати і визначити результат спираючись на свої спостереження;

– аналіз – визначені результати оцінювання заносяться до спеціальної бази в якій порівнюватимуться з попередніми показниками та підлягатимуть більш детальному вивченню;

– затвердження рішення щодо подальшої долі працівника: заохочення, підвищення ефективності його діяльності, звільнення.

Користуючись поетапно наведеним зряддям для оцінювання результатів роботи працівника керівник зможе виявити рівень ефективності праці підлеглого та запропонувати шляхи вдосконалення діяльності.

Важливий пункт на який варто звернути увагу при прийомі працівника на посаду – емоційний інтелект, бо він так само важливий для професійного успіху, як і технічні здібності. Адже це показник нашої здатності до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей. Ми знаємо людей, які є майстрами в управлінні своїми емоціями. Вони не гніваються в стресових ситуаціях. Замість цього вони мають можливість дивитися на проблему і спокійно знаходити рішення. Це люди, які приймають рішення і знають, коли довіряти своїй інтуїції. Незважаючи на їхні сильні сторони, вони, як правило, прагнуть бути чесними з самим собою. Вони добре ставляться до критики та доречно використовують її для поліпшення своєї роботи. Такі люди мають високий ступінь емоційного інтелекту. Вони знають себе дуже добре, і також здатні відчувати емоційні потреби інших. Тому вміння визначити емоційний інтелект працівника є дуже важливим на сьогоднішній день.

Розвиток комунікативних компетентностей не менш важливий процес. Використовуючи різні методи розвитку персоналу підприємства, можна управляти компетентністю персоналу та сприяти розвитку комунікативних компетентностей (табл. 1) [4, с. 25].

Джерела впливу керівника в роботі з персоналом можуть бути різними. Механізмом спрямованого впливу є переконання і навіювання, а механізмом не спрямованого впливу – наслідування і зараження. Психологічний вплив – це вплив на психічний стан, почуття, думки і вчинки інших людей за допомогою винятково психологічних засобів: вербальних або невербальних, з наданням їм права і часу відповідати на цей вплив. Важливим чинником впливу керівника на підлеглих є його влада [5]. Тобто виконавець вірить, що той, хто впливає, має право віддавати накази, і що його обов'язок – підкорятися їм. Працівник вико-

Сучасні методи розвитку персоналу підприємства

Метод	Опис, можливість використання
Тренінг	Мінімум інформації і максимум вправ на відпрацювання навиків. Застосовується для розвитку навиків біля невеликої групи осіб.
Кейс Стаді	Інтерактивна технологія для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій. Мета – навчити аналізувати інформацію, сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення.
Коучинг	Нова форма консультаційної підтримки, засіб сприяння, допомоги в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації. Завдання коуча не дати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх і закріпити на практиці.
E-learning	Масовий метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відеоуроків, комп'ютерних вправ. Ефективність виявляється в переданні знань великій кількості людей.
Самонавчання	Проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо-, відео- і мультимедійних програм.

нує накази того, хто впливає, оскільки розуміє, що підпорядкування приведе до задоволення потреб виконавця.

За допомогою таких інструментів керівник може примусити підлеглих виконувати роботу, спрямовану на досягнення цілей організації.

Лідерство є одним із чинників дієвого управління персоналом. Лідер – це людина, яка впливає на поведінку інших, отже, є необхідність таких лідерських якостей, як уміння володіти ситуацією, приймати рішення, брати на себе відповідальність. Людина, яка володіє такими якостями, з легкістю зможе знайти аргументи для співробітників, щоб виконати те чи інше завдання продуктивно. Мати лідерські якості надзвичайно важливо для ефективного управління персоналом, щоб працівники із задоволенням та ентузіазмом виконували делеговану чи доручену їм роботу і слідували цілям організації.

Нестандартна мотивація – остання та одна з найважливіших складових частин інноваційного управління персоналом. Для того, щоб уся сукупність властивостей, що впливають на виробничу діяльність, тобто трудовий потенціал працівника, використовувалася на підприємстві з максимальною результативністю, керівництво повинне стимулювати співробітників насамперед духовними мотивами, такими як: статус в колективі; самостійність, тобто довіра працівникові; мотив стабільності; мотив справедливості.

Повинні бути присутні і матеріальні стимули, схильні до постійної корекції в сторону покращення. Наприклад, мінімізація розриву між результатом праці і його оплатою, матеріальне стимулювання бонусами, крім заробітної плати, що зараз активно практикується закордоном. Бонуси можуть бути представлені у вигляді абонементів на певні послуги не лише співробітникам організації, а й членам їхніх сімей.

Значну увагу менеджменту варто приділяти й інтелектуальному капіталу, який є за своєю суттю нематеріальним активом, складовою частиною

гудвілу, який за умілого керівництва компанією може принести суттєве зростання доходу, прибутку, а в кінцевому рахунку – конкурентоспроможності та ринкової вартості підприємства [8].

Суттєвою перевагою інтелектуального капіталу є те, що він має ексклюзивну форму та досить високу додану вартість порівняно із іншими ресурсами, які є в розпорядженні підприємства. Саме тому менеджменту підприємств варто велику увагу приділяти не лише рівню освіти працівників, а й їх креативності та здатності до нестандартного мислення.

Інноваційний тип навчання працівників дозволить створити унікальний висококваліфікований колектив із високою продуктивністю роботи та індивідуальною корпоративною культурою.

Висновки з проведеного дослідження. Запропонована інноваційна система управління людським капіталом включає в себе складники, які визначають стратегію та завдання управління персоналом, корпоративну культуру, систему антикризового управління та управління конфліктами, інноваційного управління персоналом, мотиваційні інструменти та контроль за ефективністю управління персоналом. Практична цінність статті полягає в тому, що запропонована система інноваційного управління персоналом сприятиме підвищенню задоволеності працівників, продуктивності праці, що в кінцевому рахунку забезпечить зростання ефективності діяльності підприємства загалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Світовий банк. URL: <http://www.worldbank.org>. (дата звернення: 17.04.2019).
2. Eurostat regional yearbook 2017. URL: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/newsroom/news/2017/09/14-09-2017-eurostat-regional-yearbook-2017 (дата звернення: 17.04.2019).
3. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. помощь. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2017. 330 с.

4. Киселев Е.В., Щербакова И.А. Общие подходы к формированию учебной организации на основе компетентности подхода к развитию персонала. *Качество. Инновации. Образование*. 2007. № 7. С. 20–26.

5. Доценко Е. А. Психология манипуляции : феномены, механизмы и защита. М.: Изд-во МГУ, 2006. 98 с.

6. Управління персоналом : навчальний посібник / А. О. Азарова та ін. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.

7. Технології управління персоналом: монографія / О.А. Гавриш та ін. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 258 с.

8. Дзеджула В.В., Єпіфанова І.Ю. Інтелектуальний капітал як чинник ефективності інноваційної діяльності. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 4. С. 158–161.

9. Дзеджула В.В., Єпіфанова І.Ю. Формування мотивації працівників промислових підприємств до впровадження інновацій. *Стан та проблеми розвитку національної економіки в умовах перманентних кризових явищ* / за ред. О. О. Непочатенко. Умань: Видавець «Сочинський», 2015. С. 199–205.

10. Dzhedzhula V., Yepifanova I. Crowdsourcing as a part of company's intellectual capital. *Scientific bulletin of Polissia*. № 2 (14). Ч. 2. Р. 39–47.

REFERENCES:

1. The World Bank. Available at: <http://www.worldbank.org>. (accessed 17 April 2019).

2. Eurostat regional yearbook 2017. Available at: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/newsroom/news/2017/09/14-09-2017-eurostat-regional-yearbook-2017. (accessed 17 April 2019).

3. Anikin B. A, Rudaya I. L. (2017) *Autsorsyng h y autstaffyng h: vysokye tekhnologhyi menedzhmenta: ucheb. pomoshh j* [Outsourcing and outstaffing: high technologies of management: study. Help] 3rd ed. Moscow: Infra-M. (in Russian).

4. Kiselev E.V., Shcherbakova I.A. (2007) Obshhie podhody k formirovaniyu uchebnoj organizacii na osnove kompetentnosti podhoda k razvitiyu personala [General approaches to the formation of a training organization based on the competence of the approach to personnel development]. *Quality. Innovation. Education*, no. 7, pp. 20–26.

5. Dotsenko E. A. (2006) *Psihologija manipuljacii : fenomeny, mehanizmy i zashhita* [Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection]. Moscow: MGU (in Russian).

6. Azarova A.O., Moroz O.O., Lesko O.Y., Romanets I.V. (2014) *Upravlinnja personalom* [Personnel Management]. Vinnitsa: VNTU (in Ukrainian).

7. Havrysh O.A., Dovgan L.Ye., Kreidich I.M., Semenchenko N.V. (2017) *Tekhnologhiji upravlinnja personalom.: monoghrafija* [Technologies of personnel management: monograph] Kyiv: NTUU "KPI named after Igor Sikorsky" (in Ukrainian).

8. Dzhedzhula V., Yepifanova I. (2017) Intelektualjnyj kapital jak chynnyk efektyvnosti innovacijnoji dijalnosti [Intellectual Capital as a Factor for the Efficiency of Innovation Activity]. *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, no 4, pp. 158–161.

9. Dzhedzhula V., Yepifanova I. (2015) Formuvannya motyvaciji pracivnykiv promyslovykh pidpryjemstv do vprovadzhenja innovacij [Formation of motivation of workers of industrial enterprises to introduction of innovations] *Stan ta problemy rozvytku nacionalnoji ekonomiky v umovakh permanentnykh kryzovykh javyssh h* [Status and problems of development of the national economy in the conditions of permanent crisis phenomena]. Uman: Publisher «Sochinsky», pp. 199–205. (in Ukrainian).

10. Dzhedzhula V., Yepifanova I. Crowdsourcing as a part of company's intellectual capital. *Scientific bulletin of Polissia*, no. 2 (14), vol. 2, pp. 39–47.

Dzhedzhula Vyacheslav

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Finance and Innovation Management
Vinnytsia National Technical University

Yepifanova Iryna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Finance and Innovation Management
Vinnytsia National Technical University

Tiamusheva Viktoriia

Student
Vinnytsia National Technical University

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL

The purpose of the article. Ukraine has an extremely large and intellectually powerful potential of the workforce, which is needed by absolutely all organizations and enterprises, because human resources are one of the most important components of the management base.

More competitive are those enterprises that actively introduce innovations in their activities and have significant intellectual capital. However, enterprises used such tool as innovative HR management to improve competitiveness not so active.

The purpose of the study is to form an innovative system of human capital management based on innovative components of personnel management.

The object of the study is the process of human fund management.

The subject of the research is innovative technologies of human fund management in domestic enterprises.

Methodology. The research is based on the analysis and systematization of theoretical information about available approaches to the formation of innovative methods of personnel management of the enterprise.

Results. Organizations that are on the market for a long time and operate stably, rarely seek to make radical changes to their activities. But the company can reach an entirely new level of development by applying certain innovative human capital technologies to which all successful companies now have a tendency to. After all, people are the main resource for the prosperity of enterprises.

The results of numerous theoretical and empirical studies confirm that in successful countries with a post-industrial economy, ensuring a high standard of living is not only and not so much thanks to the possession of natural resources and productive capital, but due to the high level of human capital, which consists of intellectual abilities and knowledge acquired by citizens, skills, motivations used in the process of work.

The article summarizes the components of innovative personnel management. It is proved that it's needed for the introduction of innovative technologies in the enterprise management to determine what changes in the management of human fund are the most effective, their feasibility and efficiency. The importance of personnel management strategy formation with the help of portfolio analysis is determined.

The possible directions of improvement of personnel recruitment such as using methods of outsourcing, outstaffing, recruiting, headhunting are determined. The modern methods of development of the personnel of the enterprise are generalized. Directions of personnel motivation are investigated. The importance of the use of innovative technologies to improve the efficiency of the company was investigated in the article. The importance of personnel management strategy formation with the help of portfolio analysis is determined.

Practical implications. The practical value of the article lies in the fact that the proposed system of innovative personnel management will improve employee satisfaction, productivity, which ultimately will ensure the growth of efficiency of the enterprise as a whole.

Value / originality. The innovative system of human fund management includes components that define the strategy and objectives of personnel management, corporate culture, crisis management and conflict management system, components of innovative personnel management, motivational tools and control over the effectiveness of personnel management.