

Таким чином, в основу методичних домінант розробки й реалізації стратегії розвитку підприємств, варто взяти принципи універсальності й системності, що обумовлено взаємодією системи стратегічного планування й розвитку підприємства, а також системність аналізу факторів внутрішнього середовища підприємства.

При цьому, особливого значення набуває нематеріальна складова розвитку суб'єкта, що визначає надання споживчої цінності, включаючи клієнтську складову, технології й організаційну культуру управління, яка в свою чергу визначає інфраструктурні потреби із забезпечення довгострокового розвитку й основні критерії вдосконалення організаційних процедур.

УДК 331. 103. 3

Анастасія Сергіївна УСТІЛОВСЬКА,

викладач кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9297-7614>

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У МЕТОДАХ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Як відомо, одним із основних ресурсів та джерелом отримання вигод для підприємства є його персонал. Належне його функціонування в цілому, не можливе без впливу з боку керівництва, що й стало запорукою створення системи управління персоналом. Комплексне поняття «управління персоналом» вказує на те, що процес впливу на працівників можливий лише з використанням спеціальних засобів і методів. У сучасних умовах господарювання досить актуальними стають радикально нові, інноваційні методи управління, до яких також відносять праксеологічний підхід. До традиційних методів управління персоналом з огляду на праксеологічний підхід доцільне введення ще однієї складової «методи формування ефективної поведінки персоналу». Останнім часом інноваційні методи управління персоналом об'єднують в персонал-технології, (1).

- персонал-технології позикової праці;
- навчальні персонал-технології;
- персонал-технології підбору та найму персоналу;
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу;
- персонал-технології контролю праці персоналу;
- інформаційні персонал-технології.

Технологія – сукупність методів (способів) виготовлення, видобутку, обробки або переробки та інших процесів, робіт і операцій, що змінюють стан сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи виробів у процесі отримання продукції із заданими показниками якості.

Автор повністю погоджується з Лизуною О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашовою Г. В., що окремі методи управління персоналом (якими б інноваційними вони не були) не зможуть радикально змінити поведінку працівника, підвищити ефективність його діяльності. Як вже зазначалось,

«людина» – багатогранний суб’єкт дослідження, саме тому для впливу на його поведінку необхідно використовувати сукупність методів – персонал-технології.

Удосконалена автором класифікація інноваційних методів управління персоналом також може стати основою для класифікації персонал-технологій (табл. 1).

Таблиця 1 Класифікація персонал-технологій

Персонал-технології	Класифікація інноваційних методів управління персоналом	Інноваційні методи
Персонал-технологія залучення персоналу	Підбор персоналу	Аутсорсинг, аутстафінг, лізінг персоналу, хедхантинг, рекрутинг, скрининг.
Персонал-технологія оцінки діяльності	Оцінка діяльності	Автоматизація інформаційної системи управління персоналом, системи таємного контролю працівника.
Персонал-технологія якісного розвитку	Управління кар’єрою, навчання	Реінженерінг, розробка та застосування кар’єраграм, тренінги, коучинг, самонавчання, E-learning, кейс стаді
Персонал-технологія стимулювання	Система винагород	Внутрішній маркетинг, застосування преміального фонду, що стимулює такі якості персоналу, як креативність та інноваційність.
Персонал-технологія формування ефективної поведінки	Методи формування ефективної поведінки персоналу	Альтер-его, сесія питань, символ, виклик, метод SCAMPER, метод провокацій, рефреймінг, метод інверсії та інші.

Класифікація персонал-технологій, що представлена в таблиці 1, є узагальненою. Зрозуміло, що кожне підприємство при побудованні системи управління персоналом буде використовувати ті персонал-технології, які є ефективними саме для характеру його діяльності, враховують специфіку виробничого процесу та спрямовані на формування певної (вигідної як для підприємства так і для працівника) поведінки персоналу.

Висновки: введена автором в класифікацію група методів, що дозволить здійснювати безперервний процес (планування, наймання, оцінювання, розвиток та мотивація) впливу керівництва підприємства на інтереси, поведінку й діяльність працівників (які мають виробничі відносини з роботодавцем, кваліфіковані або некваліфіковані, можуть мати досвід чи не мати його на момент укладання трудового договору), з використанням новостворених і (або) вдосконалених способів впливу з метою досягнення тактичних та стратегічних цілей підприємства.

Список бібліографічних посилань:

1. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г, Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Електронне фахове*

видання Мукачівського національного університету: *Економіка та суспільство*. Мукачеве, 2018 р. №14 С. 448-456.

2. Устіловська А. С. Формування інноваційних методів управління персоналом у розрізі праксеологічного підходу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк, 2019 р. №4 С. 100-108.