



Менеджмент

УДК 331.1

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14911698>

**Інноваційні моделі управління персоналом як шлях підвищення
конкурентоспроможності підприємства**

Носач Ірина Володимирівна

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри освіти та управління навчальним закладом інституту управління Класичного приватного університету, м. Запоріжжя, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0637-7840>

Водолазська Наталія Вікторівна

викладач закладу вищої освіти кафедри логістичного менеджменту Філії Класичного приватного університету у м. Кременчук, м. Кременчук, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2990-0980>

Прийнято: 17.01.2025 | Опубліковано: 29.01.2025

***Анотація.** Дослідження присвячено інноваційним моделям управління персоналом, які допомагають підвищити конкурентоспроможність підприємства. У роботі розглядаються сучасні підходи до організації роботи з кадрами, які дозволяють максимально ефективно використовувати людський потенціал для досягнення стратегічних цілей компанії. Зокрема, різноманітні методи як від тих, що застосовувалися раніше, так і до новітніх. Особлива увага відноситься тому, що моделі управління потрібно постійно удосконалювати та вивчати інформацію щодо так би мовити новинок. У статті показано як вони дають змогу підвищити конкурентоспроможність підприємства, організації тощо. Дослідження показує різницю в роботі*



персоналу за різних підходів до управління. Коли працівники не мають належної мотивації, вони неякісно виконують роботу та не прагнуть розвиватися. Натомість, коли керівництво цінує думку працівників, ставиться до них з повагою та визнає їхню значущість, це суттєво підвищує якість роботи. При такому підході працівники сприймаються не просто як робоча сила, а як цінні члени команди.

Стаття буде корисною для керівників підприємств, HR-фахівців, науковців та всіх, хто цікавиться сучасними тенденціями в сфері управління персоналом та підвищення конкурентоспроможності бізнесу.

Ключові слова: *інновація, підприємства, конкурентоспроможність, персонал, управління.*

Innovative personnel management models as a way to enhance enterprise competitiveness

Nosach Iryna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Education and Management of Educational Institutions at the Institute of Management, Classical Private University, m. Zaporizhzhia, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0637-7840>

Vodolazska Nataliia

A lecturer in the Department of Logistics Management Branch of Classic Private University in Kremenchuk, m. Kremenchuk, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2990-0980>

Abstract. *The research is devoted to innovative personnel management models that help increase the competitiveness of an enterprise. The paper examines modern approaches to organizing work with personnel, which allow for the most effective use*



of human potential to achieve the company's strategic goals. In particular, various methods are considered, from those used previously to the latest ones. Unlike traditional personnel management methods, which focused primarily on financial rewards, innovative methods are oriented towards creating a comfortable work environment, developing employees' professional competencies, and supporting their motivation. Special attention is paid to the fact that management models need to be constantly improved and information about so-called innovations should be studied. The article shows how they enable increasing the competitiveness of an enterprise, organization, etc. Examples are given of how workers perform without the application of these methods. That is, they lack motivation, don't want to develop, and do their work carelessly. It's a completely different matter when they feel their significance and that they are valued and respected, and their opinion is taken into account. Accordingly, they are viewed not just as a workforce, but as valuable personnel. Overall, innovative personnel management models are based on principles of transparency, teamwork, equality, and mutual respect, which enhance employee loyalty and create a harmonious environment for self-realization. Thus, innovations contribute to achieving the strategic goals of the enterprise and increasing its competitiveness.

The article will be useful for enterprise managers, HR specialists, scientists, and anyone interested in modern trends in personnel management and increasing business competitiveness.

Keywords: *innovation, enterprises, competitiveness, personnel, management.*

Постановка проблеми. Динаміка сучасного розвитку характеризується експоненційним зростанням у всіх сферах людської діяльності, охоплюючи як технологічний сектор, так і соціально-управлінські процеси. Ключовим фактором цього розвитку виступають інновації, які є необхідною умовою прогресу та конкурентоспроможності. Відсутність інноваційної складової призводить до стагнації розвитку організації. Як приклад, компанія, яка не



впроваджує інновації у свою продукцію, втрачає конкурентні переваги порівняно з організаціями, що постійно вдосконалюють свої товари відповідно до вимог ринку. Споживачі демонструють чітку преференцію щодо інноваційних продуктів, що відповідають сучасним технологічним трендам.

Аналогічна закономірність спостерігається у сфері управління людськими ресурсами. Відсутність прогресивних підходів до розвитку персоналу та системи мотивації призводить до зниження лояльності працівників та їх міграції до роботодавців, які пропонують кращі умови професійного зростання. Таким чином, інноваційний підхід є імперативом сучасного організаційного розвитку. Важлива роль при цьому відводиться командній роботі та застосуванню різноманітних методів, які допомагають розвинути мотивацію робітників.

Питання як ефективно керувати конкурентоспроможністю підприємств активно досліджується в академічній спільноті. Це важлива тема стала предметом численних наукових досліджень. Вагомий внесок у вивчення цієї теми зробили такі вчені як Волинська-Савчук Л.В., Дашко І., Єлісеєва О.К., Касич А.О. та Кичко А.О.

Серед сучасних методів особливу увагу привертає впровадження технологій штучного інтелекту в робочі процеси. Зокрема, компанії впроваджують корпоративних чат-ботів, які надають працівникам миттєві відповіді на їхні запитання [9, 321]. Такі інноваційні рішення не тільки оптимізують робочі процеси, але й допомагають організаціям краще реагувати на динамічні зміни на ринку праці та успішніше залучати й утримувати цінних спеціалістів.

Можна впевнено стверджувати, що інноваційний підхід до управління людськими ресурсами став ключовим елементом у стратегічному розвитку підприємств нашого часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Історичні дописи, наукові праці та дослідження щодо психологічних прийомів у маркетингу у працях



Волинська-Савчук Л.В. [1], Дашко І. [4], Єлісеєва О. К. [5], Касич А. О. [6], Кичко І. [7], Лизунова О. М. [8], Павлова В. [9] та інших дослідників.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень у сфері управління персоналом та підвищення конкурентоспроможності підприємств, низка важливих аспектів цієї проблематики залишається недостатньо дослідженою та потребує подальшого наукового опрацювання.

Тому, по-перше, у статті розглядається комплексний підхід до оцінки впливу інноваційних моделей управління персоналом на конкурентоспроможність підприємства в умовах цифрової трансформації економіки.

По-друге, досліджено методологічні засади оцінки економічної ефективності впровадження інноваційних моделей управління персоналом. Так як існує потреба у розробці комплексної системи показників, яка б дозволяла об'єктивно оцінювати результативність таких нововведень та їх вплив на конкурентні позиції підприємства.

Особлива увага приділяється дослідженню можливостей та викликів, пов'язаних з інтеграцією технологій штучного інтелекту в HR-процеси, включаючи етичні аспекти, методологію впровадження та оцінку економічної доцільності таких інновацій.

У статті пропонуються шляхи вирішення зазначених проблемних аспектів для формування ефективної системи управління персоналом, яка сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах.

Мета статті полягає у дослідженні та теоретичному обґрунтуванні інноваційних моделей управління персоналом як ключового інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також розробці практичних рекомендацій щодо їх ефективного впровадження в умовах сучасного бізнес-середовища.



Постановка завдання. Контекст поставленої проблеми визначається колом наукових досліджень та описів праць у сфері управління персоналом та його методів. Проте з часом можуть з'являтися нові методи, які потребують детального розгляду. Зокрема, особливо увагу слід звертати на сучасні технології, нові організаційні структури та прогресивні методики роботи з кадрами, які можуть трансформувати HR-процеси. Тим самим підвищуючи продуктивність, мотивацію та лояльність співробітників.

Структура проведення дослідження: висвітлена загальна тема щодо інноваційних моделей управління персоналом. Далі описується як це підвищує конкурентоспроможність підприємства. Окрема увага відводиться новітнім методам, застосування яких допомагає працівникам краще розкритися та працювати на благо компанії.

Виклад основного матеріалу дослідження. У контексті глобалізації економіки значення конкурентної боротьби суттєво зростає. Динамічність ринкового середовища вимагає від підприємств особливої уваги до управління персоналом як ключового ресурсу організації. Класичні методи кадрового менеджменту часто не забезпечують належної ефективності в сучасних умовах, що зумовлює потребу розробки та імплементації нових управлінських підходів.

Людський капітал є визначальним фактором успішності підприємства. Персонал забезпечує реалізацію інноваційних проектів та генерування нових ідей, що безпосередньо впливає на продуктивність та конкурентні позиції організації. Ключовим викликом для менеджменту стає формування такої системи управління, яка б максимально сприяла розкриттю креативного потенціалу працівників та їх професійному розвитку. Ефективна кадрова політика не лише оптимізує робочі процеси, але й створює механізми своєчасного виявлення та усунення недоліків у виробничій діяльності [14, 71].

Дослідження демонструють наявність суттєвої кореляції між системою мотивації персоналу та ефективністю діяльності підприємства. Емпіричні дані свідчать про поширену проблему демотивації працівників через низку факторів:



несвоєчасні виплати заробітної плати, відсутність індексації винагороди відповідно до інфляційних процесів протягом тривалого періоду, а також зниження рівня оплати праці відносно ринкових показників [16, 227]. Аналіз причинно-наслідкових зв'язків виявляє, що деструктивна кадрова політика призводить до значного зниження продуктивності праці. Відсутність належного визнання професійних досягнень та знецінення людського капіталу негативно впливає на якісні показники виробничого процесу.

Альтернативний підхід, що базується на комплексній системі стимулювання, демонструє вищу економічну ефективність. Такий підхід включає: адекватну монетарну компенсацію, програми професійного розвитку, інвестиції в підвищення кваліфікації персоналу та соціальний пакет з елементами рекреаційного забезпечення.

При цьому компаративний аналіз обох моделей управління персоналом вказує на суттєву перевагу мотиваційного підходу над примусовим. Накладання штрафних санкцій не призводить до покращення операційних показників, натомість позитивне стимулювання корелює з підвищенням ефективності організації. Особливої актуальності дана проблематика набуває в умовах військового стану в Україні, коли підтримка трудових ресурсів, які продовжують забезпечувати функціонування економіки в умовах підвищених ризиків, стає критично важливим фактором національної стійкості [17, 27].

Варто дати визначення таким словам як інновація, конкурентоспроможність підприємства та управління персоналом. Її можна визначити як практичне втілення творчого процесу, що призводить до появи нових або суттєво вдосконалених продуктів, послуг чи технологій. Це кінцевий результат наполегливої праці та креативного мислення, який відрізняється якісно новими характеристиками та перевагами [12, 27]. Сучасні підходи до керування кадрами поступово зменшують акцент на фінансових заохоченнях. Це зумовлено тим, що для успішного впровадження нововведень ключовими факторами є професійна майстерність, практичний досвід та щира зацікавленість у досягненні



конкретних результатів. У сфері інновацій ці нематеріальні чинники набувають все більшого значення порівняно з традиційними грошовими стимулами [13,15].

Здатність підприємства конкурувати на ринку визначається комплексом факторів, які дозволяють йому випереджати конкурентів. Ключовим аспектом є можливість розробляти та впроваджувати інновації, створюючи продукти й послуги, які не просто задовольняють, а й перевершують очікування клієнтів. Важливими складовими також є вміння організувати раціональне виробництво, яке оптимально поєднує економічність та високу якість, а також здатність ефективно презентувати та продавати свою продукцію, пропонуючи споживачам унікальну цінність [7, 112].

Тобто, конкурентоспроможне підприємство вирізняється здатністю ефективно використовувати свої ресурси та компетенції для створення продукту, який має більшу цінність для споживачів порівняно з пропозиціями конкурентів, що дозволяє компанії досягати стійкого успіху на ринку [8, 111].

Кадровий менеджмент, також відомий як управління персоналом, являє собою цілісну та структуровану систему взаємодії організації зі своїми співробітниками. Цей напрямок діяльності охоплює весь життєвий цикл співпраці між компанією та її працівниками, починаючи від визначення потреби в кадрах та їх пошуку, проведення відбору кваліфікованих фахівців, забезпечення їхньої успішної адаптації в колективі. Важливими складовими також є забезпечення постійного професійного розвитку персоналу, моніторинг результативності їхньої роботи, впровадження ефективних систем мотивації та заохочення. Невід'ємними елементами є формування комфортних умов праці та підтримка професійного зростання співробітників [5, 7].

Головне завдання кадрового менеджменту полягає в максимально ефективному розкритті та використанні потенціалу працівників для реалізації стратегічних цілей підприємства. При цьому важливо зосереджуватися не тільки на забезпеченні якісного виконання поточних робочих завдань, але й на створенні умов для безперервного професійного розвитку співробітників,



зміцненні їхньої лояльності до компанії та підвищенні рівня їхньої кваліфікації. [5, 9]. Завдяки ефективному управлінні персоналом формується згуртована команда, яка здатна відповідати на виклики ринку, а також забезпечувати конкурентоспроможність підприємства.

У сучасному світі бізнесу компанії змушені переосмислювати традиційні методи управління персоналом, оскільки старі підходи вже не справляються з викликами динамічного бізнес-середовища.

Серед ключових напрямків оновлення HR-процесів можна виділити три основні аспекти. По-перше, це індивідуальний підхід до кожного співробітника, який враховує його особисті потреби та створює умови для професійного зростання і підвищення мотивації. По-друге, важливим стає впровадження гнучких управлінських систем, які дозволяють організації швидко пристосовуватися як до зовнішніх змін на ринку, так і до внутрішніх трансформацій. По-третє, активно впроваджуються інноваційні HR-технології, які автоматизують процеси рекрутингу, розвитку та оцінки працівників, що одночасно оптимізує витрати та покращує результативність управління людськими ресурсами [10, 127].

Важливо зазначити, що впровадження інновацій у сфері управління персоналом вимагає комплексного підходу, який охоплює різні аспекти: від навчання та підбору кадрів до інформаційного забезпечення та психологічної підтримки співробітників [4, 87].

Підбір персоналу необхідно проводити за критеріями професійності з використанням певних методик. Зокрема, до їх складу входять наступні: тестування, анкетування, співбесіда, тренінгів. Насамперед перевага віддається рекрутингу та хедхантингу. Перший допомагає знайти кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів. А також особливостей самої організації, а також майбутньої посади [6, 222].



Інноваційний менеджмент персоналу в наш час спрямований на досягнення кількох стратегічних цілей. Насамперед це підвищення ефективності роботи через застосування передових технологій та методів управління. Важливим аспектом є також створення актуальних освітніх програм, які дозволяють працівникам розвивати свої професійні навички відповідно до сучасних потреб ринку.

Особлива увага приділяється формуванню сприятливої робочої атмосфери, де працівники можуть вільно генерувати нові ідеї та втілювати інноваційні рішення. При цьому значна роль відводиться забезпеченню здорового балансу між професійним та особистим життям співробітників.

Сучасні підходи заохочують креативність та нестандартне мислення у вирішенні робочих завдань. Менеджмент прагне максимально розкрити індивідуальний потенціал кожного члена команди та розвинути їхню здатність швидко адаптуватися до змін у бізнес-середовищі.

Не менш важливим є зміцнення командного духу та підвищення рівня залученості працівників у життя компанії. Кінцевою метою всіх цих зусиль є досягнення гармонії між корпоративними цілями організації та особистими прагненнями кожного співробітника.

Науковці розробили декілька підходів до ефективного управління персоналом, серед яких виділяють традиційні методи [12, 227].

Першим є адміністративний підхід, що спирається на чітку організаційну структуру та дисциплінарні вимоги. Він реалізується через систему наказів, директив та інструкцій, і часто сприймається як суворий стиль керівництва.

Другий метод - економічний, який зосереджується на фінансовому стимулюванні працівників через різні форми матеріальної винагороди, такі як премії, додаткові виплати та розподіл прибутку компанії.

Третій підхід охоплює соціально-психологічні аспекти управління. Він спрямований на розвиток організаційної культури, створення позитивної



атмосфери в команді, відзначення успіхів співробітників та надання їм можливостей для професійного росту і самореалізації [12, 228].

Слід зауважити, що застосування методів адміністративного впливу через систему заохочень і покарань демонструє низьку ефективність у сучасних умовах. Доцільніше зосередитися на впровадженні інноваційних підходів замість використання традиційних методів управління.

Зокрема, сучасніші методи управління пропонують використання трьох стилів, а саме:

- Стиль залучення працівників - спрямований на те, щоб кожен член команди відчував свою цінність та важливість. Цей підхід особливо корисний для молодих спеціалістів, які тільки починають свій професійний шлях і мають амбіції зростати кар'єрно.

- Директивний стиль керівництва - характеризується конкретними інструкціями та очікуваннями. Керівник чітко пояснює всі аспекти роботи: завдання, місце виконання, методи, причини та строки. Цей стиль найкраще працює в галузях з чітко регламентованими процесами, наприклад, у службах доставки.

- Колаборативний стиль - базується на командній взаємодії, де всі учасники діляться досвідом та спільно приймають рішення. Такий підхід найкраще підходить для креативних сфер, де потрібна злагоджена робота команди - наприклад, у журналістиці чи event-менеджменті [11,52].

Сучасний менеджмент характеризується широким спектром інноваційних методів стимулювання творчого мислення в робочих групах. Ефективна комунікація між керівництвом та персоналом виступає каталізатором креативних процесів, що сприяє генеруванню та практичній імплементації інноваційних рішень у виробничій діяльності. Дослідники виділяють наступні методи:



- «Метод альтер-его» дозволяє подивитися на проблему очима відомої людини. Наприклад, можна спробувати вирішити завдання так, як це зробив би Стів Джобс чи Альберт Ейнштейн.
- «Сесія запитань» - це колективне генерування ідей, де всі учасники вільно діляться думками в атмосфері без критики та оцінювання. Головне - кількість ідей, а не їх якість.
- «Символічний метод» перетворює проблему на певний символ або образ. Розбираючи цей символ на складові та аналізуючи їх, можна знайти несподівані рішення.
- «Метод виклику» застосовується керівниками для стимулювання креативності команди через постановку амбітних завдань. Це мотивує працівників шукати нестандартні підходи.
- «SCAMPER» допомагає створювати нові ідеї шляхом модифікації існуючих. Можна щось замінити, поєднати, пристосувати чи змінити іншим способом.
- «Метод провокацій» шукає раціональне зерно навіть у найбільш незвичних ідеях. Іноді саме божевільна думка може привести до інноваційного рішення.
- «Рефреймінг» означає погляд на ситуацію з різних професійних позицій. Як би цю проблему вирішував маркетолог? А інженер? А психолог?
- «Метод інверсії» передбачає роботу з протилежним завданням. Щоб краще зрозуміти, як щось створити, спробуйте подумати, як це зруйнувати.
- «Чотири лінзи сприйняття» - це спосіб аналізу бізнесу та його середовища з різних кутів зору для формування повнішої картини ситуації [1, 17].

Окремої уваги заслуговує відносно новий інструмент управління - системи штучного інтелекту (ШІ). Цей інноваційний напрям демонструє значний потенціал для оптимізації процесів управління людськими ресурсами в



організаціях. Інтеграція ШІ в HR-процеси відкриває широкі можливості для підвищення ефективності кадрового менеджменту на сучасних підприємствах.

Зокрема, штучний інтелект може суттєво покращити роботу з персоналом у різних напрямках. Він здатен прискорити та спростити процес пошуку й відбору нових працівників завдяки автоматизації. За допомогою чат-ботів співробітники можуть миттєво отримувати відповіді на свої запитання щодо правил та політик компанії.

ШІ також допомагає передбачати ймовірність звільнення працівників та створювати індивідуальні програми навчання, враховуючи особисті компетенції кожного співробітника. Важливою функцією є аналіз того, як люди почуваються в компанії та що впливає на їхнє задоволення роботою. Крім того, штучний інтелект допомагає керівникам приймати більш зважені та ефективні управлінські рішення. [3, 57].

Імплементація систем штучного інтелекту в процеси управління людськими ресурсами демонструє багатовекторний позитивний вплив на діяльність організації [15, 127]. По-перше, відбувається оптимізація операційної ефективності HR-процесів через автоматизацію та інтелектуальну обробку даних. По-друге, організації отримують інструментарій для динамічного реагування на трансформації ринку праці завдяки предиктивній аналітиці та системам прийняття рішень. По-третє, використання ШІ-технологій створює конкурентні переваги у сфері рекрутингу та утримання висококваліфікованих фахівців через персоналізований підхід до управління талантами.

Висновки. Підсумовуючи, варто зазначити, що у сучасному бізнесі ефективне управління персоналом стало ключовим фактором успіху. Впроваджуючи передові методи роботи з працівниками, компанії можуть повністю розкрити потенціал своїх співробітників та досягти поставлених бізнес-цілей. Такий підхід не тільки покращує результативність роботи, але й допомагає організаціям вигравати у конкурентній боротьбі на глобальному ринку [9, 277].



Впровадження сучасних методів управління персоналом та розвитку їх інноваційних здібностей має подвійний характер. Хоча ці підходи можуть суттєво підвищити ефективність роботи, вони також створюють додаткові труднощі для керівництва. Головна проблема полягає в тому, що неможливо розробити єдиний шаблон управління, який би підходив для всіх випадків та завдань.

Варто відмітити, що ефективність керівника значною мірою залежить від його вміння правильно підбирати методи пошуку інноваційних ідей, враховуючи особливості команди та умови роботи. Важливою складовою успіху є здатність керівника виявляти як явні, так і приховані таланти працівників, надаючи всім можливість брати участь в інноваційній діяльності. Тому для успішного впровадження інновацій необхідний системний підхід та готовність керівництва до змін.

В умовах сучасного бізнес-середовища постійний моніторинг та впровадження інноваційних рішень стає критично важливим завданням для роботодавців. Впровадження технологій штучного інтелекту демонструє значний потенціал в оптимізації процесів управління персоналом. Зокрема, використання чат-ботів та створення цифрових платформ для комунікації між співробітниками та керівництвом суттєво покращує робочі процеси. Такі інновації сприяють зростанню продуктивності праці, стимулюють розвиток креативного потенціалу працівників та підвищують якість продукції та послуг, що в результаті зміцнює конкурентні позиції підприємства на ринку.

Список використаних джерел

1. Волянська-Савчук Л. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах / Л. В. Волянська-Савчук, М. В. Мацишина // Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). 36 с.



2. Вергун В. А. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми / В. А. Вергун, О. І. Ступницький. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер.: Економіка. 2015. Вип. 2 (1). 100 с.
3. Губик Ю. Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. Економіка та суспільство / Ю. Ю. Губик, С. С. Беляєв, О. С. Багунц. 2018. №17. 224. 216.
4. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. № 9. 41 с.
5. Єлісеєва О. К. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств / О. К. Єлісеєва, Н. Г. Кутова // Бізнес-Інформ. 2017. № 4. 392 с.
6. Касич А. О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства / А. О. Касич, О. А. Бурба : Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. № 16 (1). 132 с.
7. Кичко І. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління / І. Кичко, М. Горбаченко. 2017. № 1. 14 с.
8. Лизунова О. М. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка і суспільство / О. М. Лизунова, Я. Г. Іщенко, Г. В. Кондрашова. 2018. № 14. 451 с.
9. Павлова В. Інноваційні технології управління персоналом в умовах глобальної нестабільності / В. Павлова, С. Горбань, О. Біленко // Наукові перспективи. 2023. № 4 (34). 290 с.
10. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. Праць. К. : КНЕУ, 2015. Т. 2. 223 с.
11. Погорєлова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т. О. Погорєлова. Вісник Національного технічного



університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр.- Харків: НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). 104 с.

12. Рульєв В. А. Управління персоналом / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. Київ: КОНДОР, 2017. 324 с.

13. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. № 24 (4). 396 с.

14. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк. Науковий вісник НЛТУ України. 2014. Вип. 24(4). 397 с.

15. Снігур Х. Впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом готельного закладу / Х. Снігур. Бізнес-Інформ. 2014. № 10. 147 с.

16. Тарнавська Н. П. Концептуальні положення моделі управління гнучкістю підприємства / Н. П. Тарнавська, І.О. Демків. Бізнес інформ. №2. 2017. 317 с.

17. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання / А. В. Холодницька. Науковий вісник Полісся. 2015. Вип. 1. 64 с.