

Literature

1. Екологічна безпека України як складова національної безпеки. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/46-1.pdf> (дата звернення 13.10.2022);
2. Екологічна безпека сучасних держав в умовах глобальних викликів і загроз. URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/public-management/article/view/1299/1791> (дата звернення 13.10.2022).

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ГНУЧКИМ УПРАВЛІННЯМ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ТА ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

**ЖИБАК Ірина, магістр кафедри прикладної економіки,
Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу, Івано-Франківськ, Україна
ЗЕЛІНСЬКА Галина, професор,
професор кафедри прикладної економіки,
Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу, Івано-Франківськ, Україна**

Анотація: «Будь-які зміни несуть із собою нові можливості. Тому реакцією організації на зміни повинно бути не вичікування, а підвищення активності» - Дж Уелч (колишній генеральний директор General Electric).

Сучасне економічне середовище стрімко розвивається та є нестабільним. Для того щоб швидко реагувати на зовнішні зміни, потрібна гнучка система управління у всіх сферах підприємства, особливо людськими ресурсами. Поняття «Людські ресурси» включає в себе такі аспекти, як «трудовий потенціал», «кадровий потенціал» та «інтелектуальний потенціал». Управління даними складовими необхідна для реалізації організаційних інновацій, досягнення конкурентної переваги та продуктивності інновацій.

Ключові слова: людські ресурси, гнучке управління, інтелектуальний капітал, інноваційність.

Дослідження гнучкості людських ресурсів почалося з 1990-х років і базується на теорії ресурсів і теорії основних компетенцій. Гнучкість людських ресурсів досліджує, як підприємства пристосовуються до мінливого середовища та зберігають свої конкурентні переваги за допомогою гнучкої стратегії управління людськими ресурсами. Цей гнучкий режим управління забезпечує чітке розуміння традиційного управління людськими ресурсами з точки зору цілей управління, управлінської ролі та стратегічної позиції (табл. 1).

У центрі уваги гнучкого управління людськими ресурсами лежить підвищення гнучкості функцій, навичок і поведінки співробітників відповідно до

потреб організації. Це включає серію стратегій управління людськими ресурсами, щоб впливати на психологію співробітників, керувати їхньою поведінкою та, нарешті, досягати та узгоджувати особисті та організаційні цілі.[1]

Тому важливим є, щоб керівники, які управляють людськими ресурсами мали такі характеристики:

- наявність професійних знань і навичок у сфері управління людськими ресурсами, що відповідають складовим елементам системи управління персоналом;
- глибокі знання в області діяльності самого підприємства (бізнесу);
- наявність якостей лідера і здібності до змін і нововведень;
- здатність до навчання і розвитку самого себе.[2]

Таблиця 1 **Відмінності між традиційним управлінням персоналом і гнучким управлінням людськими ресурсами [2]**

Режим управління	Традиційне управління персоналом	Гнучке управління людськими ресурсами
Мета	Підвищення ефективності підприємств	Підвищення здатності до динамічної адаптації та конкурентоспроможності підприємств
Функція менеджменту	Оцінка роботи, атестація, управління зарплатою	Управління взаємовідносинами співробітників, управління командою, аутсорсинг ресурсів
Управління роллю організаційної структури	Той, хто підтримує організацію на рівні «як є» типу піраміди.	Рушій організаційної реформи до рівня «майбутнього» типу згладжування
Управління перспективами	Співробітники та організація перебувають у відносинах трудового капіталу.	Співробітники та організація є кооперативним партнерством.
Зовнішнє середовище	Контрольоване та стабільне зовнішнє середовище	Динамічне та складне зовнішнє середовище.
Стратегічна позиція	Виконавець стратегії підприємства	Ті, хто приймає рішення та виконавець стратегії підприємства

Інноваційність суб'єкта господарювання значною мірою залежить від працівників організації, які є основним джерелом навичок, знань і здібностей і є учасниками інноваційної робочої поведінки. Вони в основному генерують і

реалізують ідеї для своїх організацій, які в кінцевому підсумку ведуть її до інновації, що дозволяє отримати конкурентну перевагу.[3] “Критична маса» висококваліфікованих фахівців, які здатні знаходити та впроваджувати новітні технології і мають високі моральні якості становлять - інтелектуальний потенціал. Продукт творчих колективних зусиль, результат розумової, інтелектуальної праці, інтелектуальної інноваційної діяльності становлять - інтелектуальний продукт у натуральному вимірі . При цьому інтелектуальна праця – це сутнісна основа процесу створення інтелектуального продукту і відтворення інтелектуального капіталу.[4]

Гнучкість кадрів — це внутрішній ресурс або організаційна здатність суб’єкта господарювання, яка створює різноманітні навички, поведінку та розширенні практики кадрів, які є цінними, рідкісними, важко імітувати та замінити, ведуть до інноваційності для отримання стабільної його конкурентної переваги [3].

Отож, на інноваційну робочу поведінку впливає гнучке управління людськими ресурсами, де креативність виступає основною рисою, тоді як інноваційна трудова поведінка людини сама по собі впливає на інноваційність суб’єкта господарювання і зв’язок цей взаємозалежний.

Гнучке управління інтелектуальним капіталом – є важливим напрямом діяльності підприємства. Інтелектуальний капітал можна охарактеризувати як взаємозв’язок знань та досвіду персоналу підприємства, його відносин із партнерами і клієнтами, що забезпечує створення додаткової вартості і особливих конкурентних переваг підприємства. Цінність інтелектуального капіталу зростає, якщо він реалізується в товарах, послугах та бізнес-процесах, адже якщо інтелектуальний капітал не поєднаний із фінансовим та матеріальним капіталами, то не дає очікуваного результату, який можливий в інноваційній економіці. При цьому частка інтелектуального капіталу в товарі більше порівняно з фінансовим і матеріальним.[5]

Стійкі конкурентні переваги та примноження цінності підприємства в сучасному світі в першу чергу визначаються наявним людським капіталом. Проте

не лише формування інтелектуального капіталу як запоруки ринкової стійкості та інноваційності є першочерговим завданням підприємства, але й гнучке управління ним, оскільки інтелектуальний капітал є базисом створення інтелектуальних та інноваційних продуктів, що є важливим для інноваційної діяльності підприємства.

Література

1. Jin Chen, Weizi Li . The Relationship between Flexible Human Resource Management and Enterprise Innovation Performance: A Study from Organizational Learning Capability Perspective. URL : <https://hal.inria.fr/hal-01324979/document> (дати звернення 18.10.2022)
2. Пучкова С. Роль відділів людських ресурсів у розвитку трудового потенціалу підприємств. URL : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2831/1/%D0%A0%D0%BE%D0%BB%D1%8C%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B4%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%B2%20%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D1%85%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%96%D0%B2%20%D1%83%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%83%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%20.pdf>.
3. Ali Javed. Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior. Journal of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 2017. URL : <https://www.jhrm.eu/wp-content/uploads/2017/05/HRM01-2017-04-clanok-p31-41.pdf>.
4. Мазнев Г.С. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу, Причорноморські економічні студії, 2016. URL : <http://bses.in.ua/journals/2016/10-2016/26.pdf>

Анотація: "Any changes bring with them new opportunities. Therefore, the response of the organization to changes should not be waiting, but increasing activity" - J. Welch (former CEO of General Electric).

The modern economic environment is rapidly developing and unstable. In order to quickly respond to external changes, a flexible management system is needed in all areas of the enterprise, especially human resources. The term "Human resources" includes such aspects as "labor potential", "personnel potential" and "intellectual potential". The management of these components is necessary for the implementation of organizational innovations, the achievement of competitive advantage and the productivity of innovations.

Ключові слов: human resources, flexible management, intellectual capital, innovation.