

2. Яковенко О. Г. Математичні моделі процесів активності в економічній динаміці: монографія / О. Г. Яковенко. – Дніпро: Біла К.О., 2017. –217 с.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Шерстенников Ю. В. Моделювання взаємодії малого і великого підприємств з урахуванням інноваційного впливу на фондівдачу/ Шерстенников Ю. В., Іванов, Р. В.// Європейський вектор економічного розвитку. Економічні науки. – 2013. – 1. – С. 207-217.
5. Porokhnya V. Optimization of Economic and Environmental Factors of the Logistic System of Enterprise Management/ Porokhnya V., Shertennikov Y., Ivanov R., Ostapenko O.// E3S Web of Conferences. – 2020. – 166.

Івашкова А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОДЕЛЬ ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В наш час в Україні виникає потреба у розробці комплексу заходів, які будуть спрямовані на ефективне управління персоналом. Адже роль людських ресурсів на сучасних підприємствах стає не тільки провідною, але і самою складною та відповідальною [1].

Для ефективного управління персоналом потрібна дієва система і методи, однак в наш час, існуюча і діюча система управління персоналом майже вичерпала себе, саме тому створення інноваційних підходів в управлінні персоналом є головним завданням сучасних підприємств.

На сьогоднішній день при розгляді проблем які існують в системі управління персоналом, можна виокремити такі основні проблеми [2]:

- відсутність кваліфікованих працівників;
- висока плинність кадрів на підприємстві;
- проблема організації відбору та найму персоналу.

В наш час в управлінні персоналом доволі поширеними є аут-технології, які можна розділити на дві групи [3]:

1) передача спеціалізованим компаніям окремих функцій – аутсорсинг (завдяки даному методу відбувається передача діючих завдань, процесів, функцій в межах підприємства, пов'язана з тим, що представники спеціалізованих компаній можуть виконати окремі функції швидше і краще);

2) передача працівників підприємства спеціалізованій компанії – аутстафінг (працівники, які офіційно оформлені і працюють в штаті компанії-замовника переводяться в компанію-підрядчика, де такий працівник входить в штат цієї

компанії, при цьому такий робітник продовжує працювати на своєму колишньому робочому місці і виконує свої звичайні обов'язки. За допомогою аутстафінгу підприємство може забезпечити своїх працівників постійною роботою), лізинг персоналу (це тимчасове залучення персоналу, який не входить в штат підприємства. За допомогою цього методу підприємство може задіяти необмежену кількість працівників для організації своєї діяльності).

В умовах ринкової економіки великого значення набуває поглиблений економічний аналіз, що дозволяє детально вивчати сутність досліджуваних явищ і процесів та виявляти закономірності та тенденції розвитку об'єкта управління. Для проведення такого економічного аналізу доцільне використання економіко-математичного моделювання [1].

Так, застосування тієї чи іншої технології управління персоналом, кількісний аналіз доцільно проводити із застосуванням кореляційно-регресійних моделей, результати яких у подальшому можуть бути основою для створення та використання оптимізаційних моделей підтримки прийняття управлінських рішень.

Отже, хоча Україна і має доволі багато проблем в управлінні персоналом, більшість їх можна вирішити за рахунок переходу від застарілих методів управління до нетрадиційних інноваційних методів, таких як аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу.

Список використаних джерел:

1. Кобрусєва Є.А. Прийняття управлінських рішень з мотивації праці персоналу / Є.А. Кобрусєва, Р.В. Іванов// Сучасний стан та перспективи розвитку науки: матеріали міжнародної наукової конференції (Т. 1), 18 грудня, 2020 рік. Ужгород, Україна: Молодіжна наукова ліга. С. 129-130.
2. Кобрусєва Є. А. Проблемні питання взаємоузгодженості кадрової політики та стратегії розвитку підприємства/ Є.А. Кобрусєва, Р.В. Іванов// Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». – 2020. – №12. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-12-6797>
3. Волянська-Савчук Л. В. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві/ Л. В. Волянська-Савчук, В. Ю. Царук //Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». – 2018. – № 2 (45). – С. 189-196.