

середовища, які можуть змінювати форму та відповідно коригувати існуючу стратегію. По-третє, компанія може отримати необхідну основу для прийняття стратегічних та фактичних рішень. По-четверте, компанією стає простіше керувати, оскільки за допомогою стратегічного плану можна порівняти досягнуті результати із встановленими цілями, визначеними у вигляді планових завдань.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т.З., Морока Д.М. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*, 2020. Вип. 50/20. С. 127-131.
2. Гринько Т.В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: логістичний аспект. *Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку»: у 9 т. (м. Дніпропетровськ, 14-15 квітня 2016 р.)*. Дніпро: Біла К.О., 2016. Т. 6. С. 64-66.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Механізм функціонування суб'єктів підприємництва в контексті економічної безпеки країни. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Вип. 3(15). С. 58-64.
4. Гринько Т.В., Михайлова Д.О. Механізм управління формуванням конкурентних переваг підприємств готельного бізнесу. *«Розвиток економічної науки на сучасному етапі»: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування (м. Тернопіль, 28 листопада 2017 р.)*. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б., 2017. С. 17-19.
5. Grynko T., Gviniashvili T. (2017) Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management. *Економічний часопис-XXI*, 2017. №165 (5-6). С. 80-83.
6. Hviniashvili T. Factor analysis of business entities' competitiveness. *Scientific achievements of modern society. Abstracts of the 5th International scientific and practical conference*. Cognum Publishing House. Liverpool, United Kingdom, 2020. P. 81-84.

Канд. екон. наук Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТЕНДЕНЦІЇ ТА НОВАЦІЇ
В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасні інформаційно-комунікаційні технології призводять до трансформації форм зайнятості і стосуються всіх суб'єктів і всіх інститутів ринку праці. Вплив цифрових перетворень проявляється в скасуванні та створенні робочих місць в різних секторах економіки та виникненні нових форм праці. Інформаційно-комунікаційна революція привела до зміни більшості інструментів управління персоналом і активізувала когнітивні процеси (інформатизація управлінської діяльності; зростання значущості ІТ-технологій, що забезпечують обробку великого обсягу інформації, необхідної для прийняття рішень в сфері HR-менеджменту; формування нової системи комунікацій і розвиток нових технологій обміну інформацією в організаціях; посилення уваги до навчання та розвитку співробітників і т. ін.). Будь-які рішення повинні прийматися максимально швидко, інакше рішення, прийняте невчасно, не буде відповідати вимогам зовнішнього і внутрішнього середовища організації. Крім того, нестабільність, невизначеність, складність середовища значно підвищує ризик отримання недостовірної інформації або отримання інформації не в повному обсязі [3, с. 140]. В даний час

в усьому світі відбувається подальша зміна парадигми управління. Це вже не просто перехід від концепції управління персоналом до концепції управління людськими ресурсами, а її трансформація в концепцію управління людським капіталом і управління людиною, яка, з одного боку, націлена на активний пошук і розвиток талантів, з іншого – акцентує увагу на гуманізацію HR-практик і турботі про співробітника організації [2, с. 54]. Зміна управлінської парадигми передбачає посилення уваги до розробки біхевіористичних технологій управління персоналом, індивідуалізації більшості інструментів управління персоналом. Також цей фактор передбачає посилення уваги керівництва компанії до розробки нових інструментів і методів навчання персоналу. У свою чергу, роботодавці віддають перевагу універсальним багатofункціональним співробітникам, здатним працювати в умовах багатозадачності. На думку більшості експертів, зараз у всьому світі відбувається стрімке старіння знань і накопичених теоретичних знань, зниження значущості офіційної освіти, а на перший план виходять так звані *soft skills*, здатність швидко навчатися і увійти в нову предметну область самотужки [4, с. 119]. Наприклад, вміння програмувати може розглядатися поряд з такими навичками, як вміння рахувати або читати. Відповідно, фахівцям з управління персоналом потрібно таким чином модернізувати інструменти управління, щоб вони, з одного боку, максимально відповідали очікуванням і вподобанням працівників, з іншого боку, відповідали цілям, установкам і можливостям організації, а з третьої – реаліям нового бізнес-середовища та технологічного укладу.

Для вітчизняних підприємств глобальна конкурентоспроможність обґрунтована відповідністю світовому рівню розвитку технологічних і бізнес-процесів, продуктивності праці, підготовки виробничих і управлінських кадрів і здатністю до комунікації в рамках єдиних норм. Системне підвищення якості та конкурентоспроможності, застосування сучасних підходів і кращих практик в організаціях можливо і успішно здійснюється завдяки ефективній реалізації стратегії управління персоналом на підприємстві [1, с. 276]. Питання управління персоналом мають велику історію і розкрити в працях багатьох вчених. Вона бере свій початок з промислової революції і є початком науки про управління як таку. В даний час управління персоналом знаходиться на стику теорії та організації управління, етики, економіки, психології та інших наук [5, с. 23]. Схема управління персоналом ґрунтується на принципі системності, що дозволяє впливати на персонал за допомогою внутрішніх і зовнішніх чинників. Така система так само може ґрунтуватися на процесному принципі, який полягає в розподілі повноважень зверху вниз, дотримуючись ієрархії. Застосування системи, ґрунтованої на процесному принципі дозволяє ефективно організувати роботу підприємства, управляючи взаємовідносинами між учасниками бізнес-процесу. Минулий рік приніс глобальні зміни в пріоритетах, способі життя, поведінці, процесах соціальної діяльності. Звичні тенденції зникли в умовах пандемії, підприємства змушені трансформуватися, змінювати бізнес-моделі, брати курс на підвищення стійкості та адаптації, переосмислення кадрових ресурсів, організаційної структури та стратегії управління персоналом. Досягти ефективності процесів і процвітання підприємства в нових реаліях можливо тільки при злагодженій роботі всіх ланок організації та наявності надійної й ефективної команди, здатної оперативно реагувати на непередбачувані виклики сьогодення. За таких обставин, управління енергією персоналу – ключ до стійкості компанії.

Список використаних джерел:

1. Бундюк Р. А. Определение бизнес-процессов управления персоналом крьюингового предприятия. *Труды Одесского политехнического университета*, 2009. № 1(31). С. 275-277.
2. Гринько Т.В. Управління талантами як сучасна концепція управління персоналом. *Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 травня 2019 року)*. Одеса: Одеський національний політехнічний університет. ФОП Побута М.І. 2019. С. 53-55.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Economics and finance: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Italy, Roma: Idizioni Magi, 2016. Vol. 1. P. 139-141.
4. Давиденко М. В. Бизнес-планирование как инструмент формирования эффективной стратегии управления персоналом. *Экономика. Управление. Культура*, 2007. № 14, С. 118-122.
5. Grynko T., Serdiuk A. (2019) Problems of HR-management in the system of economic security ensuring of business entities. *Znanstvena misel journal (Slovenia)*, № 36. Vol. 2. pp. 22-25.

Грицай Б. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ПРОСТОРУ

В СУЧАСНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Людський потенціал являє собою джерело творчості та енергії, талант та ініціативу для досягнення поставлених цілей підприємства. Без організації управління персоналом не може працювати підприємство – велике або маленьке, комерційне чи некомерційне [2].

Основними ознаками персоналу підприємства є:

- трудові відносини з роботодавцем які обумовлено контрактом. Підприємство не завжди дотримується умов трудового законодавства, і у окремих ситуаціях не заключає контрактів із працівниками. Таким чином позбавляючи персонал соціального захисту і гарантій;
- наявність у працівників належних професійних характеристик, тобто відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професії, спеціальності, компетентності у вирішенні конкретних виробничих питань. Перелік професійних характеристик працівника дозволяє визначити категорію до якої необхідно його відносити.

Основними категоріями персоналу є:

- керівники, фахівці, службовці, робітники;
- створення конкретних і досяжних цілей підприємством для підлеглих, а працівники в свою чергу забезпечують їх реалізацію і ефективність [1].

В сучасному економічному середовищі до кадрового простору входить не тільки персонал підприємства.

Складовою частиною кадрового простору також можна вважати акціонерів, які не працюють в організації, але зацікавлені у виробничому процесі.

Рада директорів також входить до ланки кадрового простору підприємства. Рада директорів несе всю відповідальність за прийняття управлінських рішень на підприємстві і ведення операційної діяльності.