

УДК 331.1:061

Л. О. Чорна,
науковий співробітник кафедри управління бізнесом та розвитком села,
Сільськогосподарська академія Університету Вітаутаса Великого, м. Каунас, Литва;
д. е. н., професор, професор кафедри управління та адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8724-9145>
С. В. Кудлаєнко,
д. е. н., професор кафедри управління та адміністрування,
Житомирський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2746-1814>
Н. Ю. Чорна,
к. е. н., доцент, Maccabi Health Care Services, Тель-Авів, Ізраїль
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2317-4399>
О. Келманович,
факультет економіки, Аріельський університету, м. Аріель, Ізраїль
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8618-9315>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.10.4

КАДРОВЕ УПРАВЛІННЯ ТА ЙОГО ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ОПЕРАТИВНОГО ТА СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

L. Chorna,
Senior Researcher of the Department of Business and Rural development Management,
Vytautas Magnus University Agriculture, Kaunas, Lithuania;
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute "Interregional Academy of Personnel Management"
S. Kudlaenko,
Doctor of Economic Sciences,
Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute "Interregional Academy of Personnel Management"
N. Chorna,
PhD in Economics, Associate Professor, Maccabi Health Care Services, Tel Aviv, Israel
A. Kelmanovich,
Department of Economics, Ariel University, Ariel, Israel

PERSONNEL MANAGEMENT AND ITS TECHNICAL AND TECHNOLOGICAL SUPPORT AS A COMPONENT OF OPERATIONAL AND STRATEGIC MANAGEMENT

Управління персоналом належить до ключових галузей управлінської діяльності будь-якого суб'єкта господарювання, оскільки здійснює значний вплив на результати його ефективності та продуктивності.

Дослідження проблематики кадрового забезпечення суб'єктів господарювання в контексті його значення при здійсненні оперативного та стратегічного управління за умов використання різних техніко-технологічних засобів, які сприяють підвищенню ефективності управління персоналом, стали метою наукового пошуку. Досягнення завдань, які були передбачені для досягнення мети наукового пошуку, дозволили:

1) виконуючи дослідження теоретичних засад кадрового забезпечення встановити те, що управління персоналом є конкретною діяльністю, яка має спрямовання щодо забезпечення суб'єктів господарювання кваліфікованими кадрами, які, у свою чергу, здатні виконувати свої трудові функціональні обов'язки якісно та при цьому ефективно використовувати свій потенціал;

2) провівши діагностику управління персоналом як важливої складової сучасного менеджменту суб'єктів господарювання: обґрунтувати сфери діяльності та управління; сформулювати та вирішити ключові завдання; визначити та ґрунтуватися у роботі з персоналом принципами менеджменту; застосовувати різні методи впливу на персонал; враховувати відповідні функції управління персоналом відповідно до теоретичних принципів менеджменту;

3) оцінивши сучасні кадрові технології управління, дійти висновку, що впровадження сучасних технологій управління персоналом є важливим напрямком розвитку бізнесу, який допомагає підприємствам стати більш конкурентоспроможними, адаптивними та привабливими для потенційних працівників.

Сучасні вимоги, які висуваються до "нового типу працівників" та які обумовлені конкретними позиціями, такими як працездатність у стресових умовах, креативність, ініціативність, адаптивність до змін, здатності опрацьовувати великі масиви інформації та до швидкого й ефективного прийняття рішень, а також до постійного навчання і т. і., відносяться до найважливішим завданням досліджень майбутнього через розробку ефективних системи управління персоналом, які б були адаптованими до потреб конкретних суб'єктів господарювання та урахували його бізнес-інтереси й розроблені стратегічні принципи управління персоналом.

Personnel management is one of the key areas of management of any business entity, as it has a significant impact on the results of its efficiency and productivity.

The study of the problems of staffing of business entities in the context of its importance in the implementation of operational and strategic management under the conditions of the use of various technical and technological means that contribute to increasing the efficiency of personnel management became the goal of scientific research. Achieving the tasks that were foreseen to achieve the goal of scientific research allowed:

1) by conducting a study of the theoretical foundations of personnel support, establish that personnel management is a specific activity aimed at providing economic entities with qualified personnel who, in turn, are able to perform their labor functional duties qualitatively and at the same time effectively use your potential;

2) having conducted a diagnosis of personnel management as an important component of the modern management of business entities: justify the spheres of activity and management; form and solve key tasks; define and base the work with personnel on the principles of management; apply various methods of influence on personnel; take into account the relevant functions of personnel management in accordance with the theoretical principles of management;

3) after evaluating modern personnel management technologies, come to the conclusion that the introduction of modern personnel management technologies is an important direction of business development that helps enterprises become more competitive, adaptable and attractive to potential employees.

Modern requirements for the "new type of workers" and which are determined by specific positions, such as ability to work under stressful conditions, creativity, initiative, adaptability to changes, the ability to process large amounts of information and to make quick and effective decisions, as well as to constant learning etc., are among the most important tasks of future research through the development of effective personnel management systems that would be adapted to the needs of specific business entities and take into account their business interests and the developed strategic principles of personnel management.

Ключові слова: кадрове забезпечення, технології управління персоналом, складова операційного та стратегічного управління.

Key words: staff support, personnel management technologies, a component of operational and strategic management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Управління персоналом є ключовою галуззю управлінської діяльності будь-якого суб'єкта господарювання та здійснює значний вплив на результати його ефективності та продуктивності. Така концепція охоплює різноманітні аспекти, які характеризуються еконо-

мічними, філософськими та психологічними вимірами. Крім того, головним призначенням системи управління персоналом є вдосконалення методів кадрової взаємодії та впровадження найновітніших як наукових, так і практичних досягнень, що мають здійснюватися на системній основі будь-який суб'єкт господарювання та з врахуванням, у першу чергу, базових теоретичних засад кадрової роботи, оскільки в умовах посиленої конкуренції кожне

суб'єкт господарювання шукає способи підвищення своєї конкурентоспроможності, а ефективне управління власним персоналом, що базується на сучасних технологіях, дозволяє це досягти.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженням проблематики кадрового забезпечення займалися такі науковці як Е. М. Лібанова, А. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, А. В. Балабанова, А. М. Колот, О. А. Гришнова, Ю. С. Залознова, В. С. Васильченко та інші. У 50-их роках ХХ століття з'явилася концепція людського капіталу, яка передбачала, що продуктивні навички та права працівника формуються в результаті інвестиційний вкладень у такі сфери як освіта, охорона здоров'я та культурний розвиток, а процес використання їх навичок приносить і працівникам і їх роботодавцям значно вищий дохід, ніж за стандартних умов [1, 6, 8, 18]. Отже, саме працівник є носієм реальної, а також і потенційної, здатності щодо виконання цілеспрямованої ефективної роботи. Така здатність має назву "людський потенціал", який, через розглядання його у різних площинах, іноді викликає певну плутанину і підміну понять.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Методологічною основою дослідження стали результати досліджень з проблематики кадрового забезпечення та використання різного техніко-технологічного забезпечення з метою підвищення ефективності процесів, які пов'язані з управлінням персоналом. У дослідженні був використаний метод теоретичного дослідження для аналізу фактичного матеріалу

Метою дослідження є розгляд проблематики кадрового забезпечення суб'єктів господарювання в контексті його значення при здійсненні оперативного та стратегічного управління за умов використання різних техніко-технологічних засобів, які сприяють підвищенню ефективності управління персоналом. До завдань наукового дослідження, які пов'язані з досягненням поставленої мети, віднесено:

- 1) дослідити теоретичні засади кадрового забезпечення;
- 2) продіагностувати управління персоналом як важливу складову сучасного менеджменту суб'єктів господарювання;
- 3) оцінити сучасні кадрові технології управління, які сприяють забезпеченню ефективності процесів управління персоналом при

здійсненні оперативного та стратегічного управління.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Аналіз поняття "людський потенціал" дозволив встановити, що складовими кадрового потенціалу визначали участь працівників у вирішенні певних проблем, соціальні установки та контроль, мотивацію та мотиви адаптації праці, потреби та інтереси, цінності та ідеали, різні схильності (до ідентифікації, залучення та лояльності до підприємства). Частина науковців визначають "людський потенціал" як комплекс особистісних індивідуальних характеристик працівників підприємства, таких як відчуття, пам'ять, мислення, мова, темперамент, характер, здібності і т. і., реалізація яких під час виконання своїх виробничих функцій за певних умов підвищує ефективність; або як визнану доцільною діяльність людини, яка спрямована на встановлення потрібних вигод, ефективне функціонування суб'єкту господарювання; або це є певний набір характеристик (якісних та кількісних) певних співробітників, які будуть реалізовуватися на робочому місці та підвищувати його ефективність.

Поняття "людський потенціал" співставляють з поняттями "людський капітал" та "людські ресурси", бо належать вони до мінливих понять, які залежать від значної кількості факторів: внутрішньої ротації персоналу підприємства разом зі звільнення персоналу; змін через неактуальність знань та втрату навичок; конфліктів тощо. В. С. Васильченко переконаний, що формування або розвиток людського капіталу відбувається в результаті інвестицій та уроків, що фінансувалися за рахунок різних чинників (їх знань, мотивацій, навичок, умінь), які направлено використовуються для отримання економічно-обґрунтованих результатів та забезпечують зростання продуктивності праці. Збільшення людського капіталу, як стверджує В. А. Доманицький, дозволяє досягти соціальний ефект, основою якого є користь конкретній людині, підприємству та суспільству в цілому. Ю. С. Залознової стверджує, що термін "людські ресурси" доцільно застосовувати лише для макроекономічної характеристики людського фактору, а інші науковці взагалі наголошують на тому, що таке поняття як "людські ресурси" не знайшло потрібного синтезу, систематизації й формулювання.

Характеризуючи людський фактор підприємства, тобто його кадрове забезпечення, досить часто використовують такі терміни як "робоча сила", "людська сила", або "персонал". Ю. С. Залознова переконана, що ці терміни є синонімами та, головне, найбільше підходять для визначення характеристики людського фактору суб'єкта господарювання. Досліджуючи ці категорійні поняття ми з'ясували, що частина науковців:

1) поняття "персонал", "людська сила" та "робоча сила" вважали синонімами, бо характеризують вони склад персоналу підприємства, який виконує різні як виробничі так і економічні функції.

2) термін "робоча сила", яка є соціально-економічною категорією, визначає постійний штатний склад працівників, які мають належну кваліфікацію у результаті того, що пройшли попереднє навчання, здобули спеціальну освіту, володіють професійними навичками та досвідом, тобто є фахівцями в певній галузі, та перебувають у трудових відносинах з суб'єктом господарювання;

3) термін "персонал" визначає: склад колективу підприємства, до якого належать і технічний та операційний персонал, що включає певну категорію тих, хто працює на умовах об'єднання за професійною або іншою ознаками; або співробітників підприємства, які є конкретними для суб'єкта господарювання, що володіють певною працездатністю, яку використовують в своїй компетенції; або є найважливішим ресурсом підприємства, який на даний час має форму людського капіталу з певним потенціалом.

Перехід до побудови управлінських та бізнес-моделей, основою яких є розвиток суб'єктів господарювання, надає можливості до виявлення, розвитку, об'єднання і належного винагородження внеску працівників. Старі засади управління персоналом зазнають руйнування, а поява нових технологій призвела до удосконалення принципів управління персоналом (наприклад, таких як принцип співпраці, прозорості, відкритості, співтовариства, самовизначення та інших), тобто минулі підходи до управління персоналом поступаються місцем більш соціально-направленим та спільним через те, працівники суб'єктів господарювання сьогодні натхнені своєю відкритістю, автономією, участю та гнучкістю. Роботодавці мають визнавати цінність індивідуального внеску, винахідливості, ініціативи та захопленості, які є рушійною силою інноваційної стратегії суб'єктів господарювання.

Отже, персонал підприємства є головною складовою будь-якого суб'єкта господарювання, який має досить складну структуру взаємодії між собою. Системний аналіз надав усі підстави розглядати персонал як систему взаємних та пов'язаних компонентів, які доцільно розділити за різними ознаками, такими як організаційна, яка дозволяє визначити склад та управлінські рівні взаємних та пов'язаних ланцюгів управління; функціональна — розподіл керівних обов'язків між структурними підрозділами та керівництвом; рольова — визначає ролеві функції та взаємодію колективу під час творчої складової трудової діяльності та у аспекті комунікації; соціальна — характеризує склад персоналу суб'єкта господарювання за соціальною ознакою, тобто статтю, віком, професією, кваліфікацією та інші; штатна — регулює питання складу підрозділів, переліку посад, розмірів заробітних плат та загального фонду оплати праці. Таким чином, управління персоналом є конкретною діяльністю, яка має спрямовання щодо забезпечення суб'єктів господарювання кваліфікованими кадрами, які, у свою чергу, здатні виконувати свої трудові функціональні обов'язки якісно та при цьому ефективно використовувати свій потенціал.

Управління персоналом належить до складових сучасного менеджменту суб'єктів господарювання [2, 15, 17, 19], тому це дозволяє:

1) визначити сфери діяльності та управління: по-перше — пошук та адаптація персоналу, що є процесом входження нових працівників до лав трудового колективу та знайомство зі специфікою роботи суб'єкта господарювання; по-друге — оперативна робота з персоналом, яка передбачає процеси, що пов'язані із навчанням та розвитком персоналу, проведенням оперативної оцінки персоналу, організацією праці працівників та їх мотивацією; по-третє — стратегічна робота з персоналом, яка пов'язана з плануванням персоналу;

2) сформувати та вирішити ключові завдання, такі як розробка спільної стратегії; визначення кадрових потреб з врахуванням кваліфікаційних вимог; створення штатного розкладу, який доповнюється деталізованими посадовими інструкціями щодо передбачених вимог, вмінь та навичок; організація та проведення процесів, які пов'язані з підбором та формуванням трудового колективу; розвиток кадрового резерву, ротації персоналу та упередження кадрових втрат кадрів; організація робочих процесів, які пов'язані з виробництвом та його управлінням шляхом забезпечення належних умов праці та процесів аналізу якості викона-

ної роботи; планування доцільності здійснення професійного навчання персоналу та підвищення його кваліфікаційного рівня; обрання та впровадження системи оцінювання персоналу та його кар'єрного зростання; мотивування працівників шляхом впровадження різних стимулів тощо;

3) визначити та ґрунтуватися у роботі з персоналом принципами менеджменту, серед: підбір персоналу за основі визначених критеріїв ділових та особистісних якостей; поєднання у колективі досвідчених фахівців та молоді; відповідність виконуваної роботи або функціональних обов'язків здібностям працівника; підвищення кваліфікації персоналу на постійній основі; заміщення працівників, які є відсутніми з різних причин; кар'єрне професійне зростання на основі критеріїв об'єктивності; довіри та контролю щодо виконання обов'язків; внутрішнє змагання серед працівників за посади керівного складу; дотримання норм та принципів законодавства у сфері праці щодо прийнятих управлінських та кадрових рішень і т. і.;

4) застосовувати різні методи впливу на персонал, а саме: економічні методи, які пов'язані із матеріальним стимулюванням працівників шляхом їх участі у розподілі прибутку, систем заохочень та покарань, елементів соціального забезпечення, оплати харчування та медичної страховки і т. і.; адміністративні методи, які реалізуються через видання та оприлюднення різних наказів, розпоряджень та вказівок з метою необхідності дотримання трудової дисципліни та визначення критеріїв відповідальності за допущені різні порушення; соціально-психологічні методи, які ґрунтуються на визнанні соціологічно-психологічні закони, з метою мінімізації проявів у трудовому колективі особистісних конфліктів, формуванням корпоративної культури та управлінням кар'єрою кожного працівника підприємства;

5) враховувати відповідні функції управління персоналом відповідно до теоретичних принципів менеджменту, а саме: функція планування, яка передбачає постановку цілей, формування правил та послідовних дій, розробку планів та прогнозування можливостей у майбутньому щодо персоналу; функція організації, яка передбачає персоналізацію завдань на основі поділу між працівниками, відділами, делегування, а також розробки каналів управління та координація роботи працівників; функція керівництва, яка передбачає урегулювання питань щодо визначення стандарту критеріїв кандидата для процесів підбору та відбору працівників, вимог до виконува-

ної роботи та її оцінки, доцільності навчання та розвитку кар'єри персоналу, а також консультування працівників підприємства; контрольна функція, яка передбачає визначення відхилень у роботі працівників щодо кількісної величини, відповідності встановленим стандартам й нормам, рівня продуктивності; функція регулювання, яка передбачає коригування робіт працівників та визначених вимог до них за потреби.

Ресурсне забезпечення суб'єктів господарювання для здійснення своєї діяльності, як правило, виражається у грошовій формі, але ресурси людської праці потребують додаткових критеріїв оцінювання через те, що вони поєднують як цінність, так і людські активи підприємства. Це пояснюється тим, що без необхідних спеціалістів будь який суб'єкт господарювання не здатен досягнути поставлених цілей, і саме через це необхідні для нього спеціалісти мають цінність. Крім того, під впливом основ ринкової економіки суб'єкти господарювання передбачають потребу в оптимізації своїх рішень у системі управління персоналом. Це пов'язано з тим, що працівники є їх головним ресурсом, а поза цього — є споживачі, якість та конкурентоспроможність, яких також забезпечує персонал.

Сучасні технології, такі як штучний інтелект, аналітика даних, хмарні технології та автоматизація процесів, змінюють спосіб функціонування бізнесу. Впровадження цих технологій у сферу управління персоналом дозволяє підприємствам ефективніше використовувати ресурси та оптимізувати робочі процеси. Отже, провадження сучасних технологій управління персоналом є важливим напрямком розвитку бізнесу, який допомагає підприємствам стати більш конкурентоспроможними, адаптивними та привабливими для потенційних працівників.

Сьогодні значні зрушення у роботі з кадрами викликані впливом новітніх технологій в менеджменті, які маю назву "управлінням людськими ресурсами" та входить в систему стратегічного менеджменту [3—5, 7, 9—14, 16]. Це пояснюється тим, що сучасний ринок праці зазнає швидких змін і через це суб'єкти господарювання мають готуватися та адаптуватися до нових ринкових вимог й тенденцій шляхом використання цих новітніх технологій управління персоналом, які дозволяють своєчасно реагувати на ці зміни, прогнозувати кадрові потреби та ефективно управляти доцільними змінами. Економічні реалії сьогодення встановлюють нові вимоги і до кадрової роботи через

те, що знання, вміння та навички працівників швидко втрачають свою актуальність. Отже, система управління персоналом сьогодні має стимулювати самовдосконалення персоналу для забезпечення бізнесу щодо відповідності вимогам часу.

Важливою складовою в управлінні персоналом є процес створення колективу, який включає процеси з відбору та реалізації персоналу. Аналіз практик зовнішнього відбору персоналу, дозволяє виділити такі технології:

1) скринінг, що є найпростішим способом відбору персоналу, який має усі ознаки формалізованості, бо ґрунтується на освіті, віці, родинних стосунках, трудовому стажу, кваліфікації і т. і. претендента;

2) рекрутинг або "поглиблений підбір", що передбачає визначення особистісних якостей та професійних здібностей претендента, які визначають рекрутингові агентства з метою пошуку фахівців потрібної кваліфікації середнього рівня управління для суб'єктів господарювання, враховуючи їх конкретні вимоги до характеру та досвіду претендентів. Метод Executive Search можна віднести до технології рекрутингу, бо є доцільним для застосування тоді, коли є потреба у підборі керівного персоналу та фахівців для рідкісних спеціальностей, а також тоді, коли відбувається ініціативний пошук кандидатів за умов не активності пошуку роботи ними;

3) хедхантинг, який належить до найскладніших технологій відбору, має спрямованість на залучення конкретного фахівця з встановленим високим рівнем професіоналізму та кваліфікації шляхом його переходу від одного суб'єкту господарювання до іншого.

Багато суб'єктів господарювання використовують технічні засоби, які здатні оцінити лояльність співробітників. Систему Vibralmage можна віднести до найновіших розробок, яка здатна забезпечити безконтактний та нефізичний аналіз емоційного стану претендента на вакантне місце. Також для оцінки відданості співробітників використовують новітню технологію Mystery Shopping ("Loyalty Scoring"), яка передбачає залучення професіоналів-агентів, які імітують зовнішню взаємодію та оцінюють дії співробітників з метою отримання інформації про лояльність працівників до роботодавця, його чесність та надійність.

Отже, пошук персоналу з навичками, досвідом та іншими важливими характеристиками, які є необхідними для суб'єктів господарювання, належить до ключових елементів стратегічного управління персоналом. Ефективне уре-

гулювання цього кадрового процесу вище керівництво суб'єктів господарювання намагається через створення "бренду компанії", тобто цінність, яка характеризує репутацію компанії як роботодавця.

Підсистема управління персоналом, яка направлена на розвиток персоналу, також використовує різні сучасні методи навчання працівників з метою кращого управління їх компетентностями:

1) "тренінг", який є методом інформаційного мінімуму та максимуму вправ для відпрацювання навиків роботи та розвитку навиків у великій групі осіб;

2) "Кейс Стаді", яка належить до інтерактивних технологій навчання менеджерів у короткостроковому періоді на основі бізнес-ситуацій з метою їх навчання здійснювати аналіз інформації, її сортування для вирішення поставлених завдань, виявлення ключових проблем та вибором оптимальних та обґрунтованих рішень;

3) "коучинг", яка є різновидом консультативної підтримки та засобом сприяння допомогти щодо пошуку рішень або подолання будь-якої складної ситуації не за рахунок нових знань та навичок працівника, а на основі допомоги працівникові самостійно знайти ці рішення та закріпити їх на практиці;

4) "E-learning", який відноситься до масових методів дистанційного навчання для великої кількості людей шляхом використання електронних книг, відео уроків та комп'ютерних вправ;

5) самонавчання, яке має індивідуальний порядок його здійснення за умови стимулювання навчання на основі використання різноманітних матеріалів, таких як книги, документація, аудіо-, відео— і мультимедійні програми.

Отже, управління персоналом суб'єктів господарювання в якості функції його оперативного управління може бути і значимою частиною стратегічного менеджменту, а для досягнення синергетичного ефекту в роботі персоналу є необхідність у забезпеченні таких умов:

— по-перше, адаптаційний розвиток системи управління персоналом суб'єктів господарювання до змін зовнішнього та внутрішнього ринків праці;

— по-друге, наявності функціональної та гнучкої організаційної системи роботи суб'єктів господарювання;

— по-третє, використання суб'єктами господарювання платіжних систем, основою яких є принцип комплексного обліку для кожного працівника його трудового внеску та рівня ком-

петентності при визначенні оцінки результатів його роботи та оплати праці;

— по-четверте, сприяння зростанню участі працівників в обговоренні проблемних та важливих для суб'єктів господарювання рішень;

— по-п'яте, делегування повноважень, що є усі підстави віднести до найскладніших принципів при управлінні персоналом суб'єктів господарювання;

— по-шосте, наявність та функціонування багатопрофільної комунікативної системи у суб'єктів господарювання, яка здатна стати визначальним чинником загальної стратегічної моделі HR-менеджменту і т. і.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМУ

Отже, через нові вимоги, які висуваються до професійного рівня працівників, їх освіти й компетентностей та які обумовлені конкретними позиціями, такими як працездатність у стресових умовах, креативність, ініціативність, адаптивність до змін, здатності опрацьовувати великі масиви інформації та до швидкого й ефективного прийняття рішень, а також до постійного навчання і т. і., будуть відноситися до найважливіших завдань досліджень майбутнього щодо розробки ефективних системи управління персоналом, які б до того були адаптованими до потреб конкретних суб'єктів господарювання та ураховували його бізнес-інтереси й розроблені стратегічні принципи управління персоналом.

Література:

1. Балабанова А. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. 229 с.
2. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. 180 с.
3. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2017. Вип. 185. С. 160—172.
4. Данилюк В. Роль HR-служби в управлінні людськими ресурсами. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Тернопіль, 28 травня 2021 р. Тернопіль: ЗУНУ, 2021.
5. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 22. С. 73—78.
6. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 4. С. 125—133.
7. Іляш О. І. Майбутнє HR-менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. Наукове електронне фахове видання. Київ, 2018. Вип. 10. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf (дата звернення: 18.04.2024).
8. Книш П. Сучасні концептуальні підходи до управління людськими ресурсами. Державне управління та місцеве самоврядування. 2014. Вип. 3 (22). С. 234—244.
9. Лобза А. В., Юрченко К. А. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективності системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. Молодий вчений. 2015. № 26. С. 74—80.
10. Мажник Л. О. Стратегічний розвиток технології управління персоналом підприємства. Управління розвитком. 2011. № 22. С. 95—96.
11. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія. Харків: ХНАМГ, 2012. 215 с.
12. Осипенко А. М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах. Управління розвитком. 2014. № 3. С. 87—89.
13. Саллівен Д. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі "П'ять рівнів вкладу HR". URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.html> (дата звернення: 18.04.2024).
14. Снігур Х. Впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом. Бізнес-Інформ. 2014. № 10, pp. 143.
15. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації. Україна: аспекти праці. 2010. № 1. С. 29—35.
16. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. Науковий вісник НАТУ України. 2014. Вип. 24.4. С. 389—397. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvntu_2014_24 (дата звернення: 18.04.2024).
17. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у

формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Вісник Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Економіка. Івано-Франківськ: Плай, 2019. Випуск 7. С. 135—139.

18. Костишина Т. А., Писаренко В. П., Нестуля О. О., Нестуля С. І. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку: монографія / за ред. проф. Т. А. Костишиної. Полтава, 2014. 604 с.

19. Шевчук І. В., Бодак В. І. Роль бізнес-етики в управлінні персоналом. Економічний форум. 2016. № 3. С. 361—364.

References:

1. Balabanova, L.V. and Stel'mashenko, O.V. (2010), *Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh rynkovoї ekonomiky* [Strategic management of enterprise personnel in the conditions of a market economy], DonNUET im. M. Tuhana-Baranovskoho, Donetsk, Ukraine.

2. Hryn'ova, V.M. Novikova, M.M. and Nebulytsia, O.A. (2013), *Upravlinnia kar'iernym zrostantiam personalu pidpriemstva* [Management of the career growth of the company's personnel], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

3. Hridin, O.V. (2017), "HR management in modern organizations: peculiarities and prospects of implementation", *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka*, vol. 185, pp. 160—172.

4. Danyliuk, V. (2021), "The role of the HR service in human resources management", *Aktual'ni problemy menedzhmentu ta publichnoho upravlinnia v umovakh innovatsijnoho rozvytku ekonomiky: materialy II Vseukr. nauk.-prakt. konf. z mizhnar. uchastiu* [Actual problems of management and public administration in the conditions of innovative economic development: materials of the II All-Ukrainian scientific and practical conference with international participation], ZUNU, Ternopil', Ukraine.

5. Zhavela, K.A. and Zhavela, A.K. (2019), "Modern concepts and innovative technologies in the personnel management system", *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 22, pp. 73—78.

6. Zakharchyn, H. and Poplavs'ka, Zh. (2017), "Personnel management in the context of modern challenges", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 4, pp. 125—133.

7. Ilyash, O.I. and Blokhin, P.V. (2018), "Future of hr management: tendencies, risks, motivation", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 10, available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf (Accessed 18.04.2024).

8. Knysh, P. (2014), "Modern conceptual approaches to human resources management", *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriadvannia*, vol. 3 (22), pp. 234—244.

9. Lobza, A.V. and Yurchenko, K.A. (2015), "Modern personnel technologies as a means of ensuring the effectiveness of the personnel recruitment and adaptation system: domestic and foreign experience", *Molodyj vchenyj*, vol. 26, pp. 74—80.

10. Mazhnyk, L.O. (2011), "Strategic development of enterprise personnel management technology", *Upravlinnia rozvytkom*, vol. 22, pp. 95—96.

11. Novikova, M.M. and Mazhnyk, L.O. (2012), *Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty* [Personnel management technology: theoretical and methodical aspects], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.

12. Osypenko, A.M. (2014), "Significance and development of headhunting at domestic enterprises", *Upravlinnia rozvytkom*, vol. 3, pp. 87—89.

13. Salliven, D. (2016), "The strategic role of the HR service, understanding the role of human resources management in the context of the "Five levels of HR contribution" model", available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.html> (Accessed 18.04.2024).

14. Snihur, Kh. (2014), "Implementation of innovative technologies in the personnel management system", *Biznes-Inform*, vol. 10, pp. 143.

15. Stakhiv, O. (2010), "Conducting personnel evaluation at the enterprise with the aim of stimulating employees to improve their qualifications", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 1, pp. 29—35.

16. Tret'iak, O.P. (2014), "Modern personnel technologies in the personnel management system at the enterprise", *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 24.4, pp. 389—397, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltsu_2014_24 (Accessed 18.04.2024).

17. Tuzhyllkina, O.V. (2019), "Increasing the importance of intangible factors of labor motivation in the formation of human capital of a modern enterprise in Ukraine", *Visnyk Prykarpats'koho natsional'noho universytetu imeni Vasylia Stefanyka. Ekonomika*, vol. 7, pp. 135—139.

18. Kostyshyna, T.A. Pysarenko, V.P. Nestulia, O.O. and Nestulia, S.I. (2014), *Upravlinnia personalom: teoretychni aspekty ta stratehii rozvytku* [Personnel management: theoretical aspects and development strategies], Poltava, Ukraine.

19. Shevchuk, I.V. and Bodak, V.I. (2016), "The role of business ethics in personnel management", *Ekonomichnyj forum*, vol. 3, pp. 361—364.

Стаття надійшла до редакції 07.05.2024 р.