

економіки, що базується на цифрових технологіях. Але не менш важливим є формування професійних навичок, базової ІКТ-грамотності, підготовка до професійної кар'єри, сприяння навчанню протягом усього життя .

Використані джерела

1. Карчева Г., Лернатович Р., Кавецький В. Використання технології блокчейн як фактор підвищення ефективності фінансової сфери. *Банківська справа*. № 2. 2017. С. 110-119.
2. Карчева Г.Т., Карчева І.Я. Удосконалення освіти в умовах цифрової економіки. *Проблеми забезпечення ефективного функціонування та стабільного розвитку банківської системи та економіки*. Київ. 19 травня 2017. С. 320-322.
3. Пушкар З.М. Вплив цифрової економіки на ринок праці / З.М. Пушкар, Б. Т. Пушкар. Збірник тез доповідей Всеукраїнської інтернет науково-практичної – конференції «Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції. 16–17 квітня 2020 року. Черкаси: Східноєвропейський університет економіки і менеджменту. С.290 -294.
4. Пушкар З.М. Цифрова економіка та сучасні виклики / З.М. Пушкар, Б.Т.Пушкар. Матеріали 5-ої Всеукраїнської науково – практичної інтернет-конференції: «Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку» 29 травня 2020р. м. Херсон. С.58-61.

Рикуник Тарас

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Смачило І.І.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегічний підхід до процесів управління персоналом набуває актуальності в умовах невизначеності та мінливості сучасного бізнес-середовища.

Стратегічне управління серед науковців, загалом, розглядається як особливий вид діяльності щодо визначення пріоритетів розвитку підприємства або формування стратегічних

цілей та як процес забезпечення взаємозв'язку підприємства з оточенням [2]. Стратегічне управління персоналом, в свою чергу, є складовою частиною стратегічного управління підприємством в цілому і має на меті забезпечення ефективної праці і якісного трудового життя працівників не тільки на даний момент часу, але і в перспективі. Отже, стратегічне управління персоналом характеризується довгостроковістю та врахуванням можливостей зовнішнього середовища. Зміст такої діяльності розкривається через принципи його реалізації, функції та завдання, які в свою чергу тісно пов'язані з місцем та роллю працівників у здійсненні виробничої діяльності.

До найбільш суттєвих ознак стратегічного управління персоналом слід віднести: зміну поглядів на персонал з ресурсів на людський капітал, що потребує зміни філософії кадрового менеджменту і обумовлює необхідність створення умов для професійного та особистісного розвитку людини; програму дій з використання та розвитку персоналу, її відповідність типу організаційної стратегії; врахування стратегічних задач та ресурсних можливостей підприємства; застосування рефлексивних методів управління, які пов'язані з переосмисленням персоналом підприємства або оточуючими учасниками процесу управління досвіду їх керівника або самих учасників, і на цій основі сприйняття нових можливостей розвитку подальших управлінських рішень [6].

Концептуальні засади стратегічного управління персоналом є предметом дослідження багатьох науковців та вчених [5, 3, 1]. Усі автори погоджуються, що стратегічна орієнтація менеджменту персоналу на тлі соціально-відповідального менеджменту обумовлює подальшу побудову всієї системи HR-менеджменту.

Принципи управління персоналом представляють собою основні правила, на які має спиратись побудова системи управління персоналом, вони відображають основні вимоги до менеджменту персоналу та агрегують об'єктивний стан економічних закономірностей та тенденцій в економіці. Еволюція концепцій

управління персоналом, зміна умов здійснення господарської діяльності призводять до необхідності уточнення та доопрацювання таких принципів. Слід зазначити, що діяльність з управління персоналом як частина загального менеджменту підприємства підпорядкована таким загальновідомим принципам менеджменту як поділ праці; повноваження й відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; підпорядкованість інтересів; єдність дій; винагорода персоналу; централізація та децентралізація; скалярний ланцюг (ієрархічність); справедливість тощо. Специфічні принципи управління персоналом узагальнено в роботах Кибанова А.Я., Доскової Л., Весина В.Р., Кабушкіна Н.І. та інших. До таких принципів віднесено такі: економічність; прогресивність; перспективність; науковість; узгодженість.

Завдання управління персоналом з урахуванням сучасних особливостей управління персоналом полягають у формуванні корпоративної культури на засадах соціального партнерства; розвитку кваліфікаційно-професійного рівня персоналу та особистих якостей працівників [4].

Таким чином, узагальнення принципів та завдань традиційного управління персоналом з урахуванням сучасних особливостей цієї діяльності, дозволяє зробити висновок, що в теперішній час роль управління персоналом в системі менеджменту підприємства розширюється та виходить за межі звичного кадрового діловодства та традиційних завдань щодо підвищення продуктивності праці при мінімізації витрат на її оплату.

Щодо методів здійснення діяльності, то вони не дістали значних еволюційних змін. Але слід зауважити, що в короткостроковій перспективі з огляду на особливості реалізації функцій організації та мотивації персоналу можливо виділення двох майже діаметрально протилежних підходів: "жорсткий" та "м'який" менеджмент.

Наступним напрямом дослідження концептуальних засад управління персоналом після визначення принципів, мети, завдань та аналізу категорійного апарату є опрацювання основних етапів

здійснення такої діяльності:

- розробка стратегічної цілі;
- аналіз зовнішнього оточення;
- аналіз внутрішнього потенціалу;
- розробка стратегічних альтернатив;
- стратегічний вибір та затвердження стратегії;
- організація процесу імплементації стратегії;
- моніторинг реалізації стратегії в області управління персоналом.

Спрямованість стратегічного менеджменту персоналу в теперішніх умовах господарювання та на тлі еволюціонування трудових ресурсів у людський капітал представляє собою створення додаткової вартості підприємства через розвиток персоналу, що закономірно розширює та змінює зміст стратегічних завдань.

Таким чином, формування стратегії управління персоналом відображає процес створення програмно-цільового плану реалізації кадрової політики підприємства, яка повинна бути направлена на забезпечення оптимального балансу між потребами підприємства, вимогами трудового законодавства, стану процесів комплектування, збереження та розвитку персоналу.

Інструментарієм реалізації стратегії управління персоналом є: кадрове планування, поточна кадрова робота, керівництво персоналом, заходи щодо його оцінки та розвитку, підвищення кваліфікації працівників, вирішення соціальних проблем, винагорода і мотивація та інші.

Використані джерела

1. Васильченко К.С. Кадрова стратегія як ключова функціональна стратегія на підприємствах малого бізнесу. URL: <http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/461/Васильченко.pdf>.
2. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес-інформ*. 2013. №7. С.341-347.
3. Моонен М. Приоритеты кадровой стратегии компании «Систем Кэпитал Менеджмент». *HRMagazine*. URL: http://www.hrm.ua/article/sistemnie_cennosti (дата звернення 20.01.2017).
4. Письменна О.О. Теоретичні основи та методичний інструментарій

формування кадрової стратегії підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Письменна Олександра Олександрівна. Дніпро, 2017. 320 с.

5. Тихомирова Н.В., Кочерга С.А. Роль и местобизнес-образования в контексте развития информационного общества. *Информационное общество*. 2012. Вып. 2. С. 26-36.

6. Токмакова І.В., Кузуб А.В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 53. С. 110-114.

Рудчик Владислав

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Бакуліна Н.М.)

ВИБІР СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інноваційна спрямованість виробництва та необхідність підвищення його ефективності в умовах конкуренції визначають необхідність формування нових важелів до управління персоналом підприємства. Персонал виступає тим невичерпним ресурсом, який дає змогу підприємству покращити показник трудової діяльності, забезпечити досягнення конкурентних переваг та вижити в складних умовах.

Кожна структура існує в певному економічному середовищі, яке вимагає від неї безперервного розвитку. Підприємство – це не тільки організаційна, інформаційна, технічна, а й економічна та соціальна система, найважливішим елементом якої є людина, яка має як сильні, так і слабкі сторони. Тому в сучасних умовах персонал перетворився на стратегічний ресурс підприємства, а прагнення до його повного використання спонукає до пошуку оптимальних підходів щодо управління ним.

Тому, на сьогоднішній день важливим стратегічним кроком для підприємства буде впровадження корпоративного порталу, який