

Умань: ВПЦ «Візаві», 2018. 158 с.

2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL : <http://www.kmu.gov.ua>.

3. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL : <http://www.kmu.gov.ua>

Найда Ю. В.

здобувач вищої освіти 54-м групи

Науковий керівник: **Подзігун С. М.**, канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ОСОБЛИВОСТІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ

Пандемія трансформувала компанії на пошук нових стратегій, адже для того, щоб протидіяти новим викликам, керівникам та HR спеціалістам потрібні нові компетенції. Лідерство має бути адаптовано до нової реальності інтенсивних змін, які вимагають мислення, гнучкості та зростання. Менеджерам необхідно дистанційно мотивувати та контролювати персонал до виконання своїх обов'язків та створювати безпечні умови праці. Швидкість прийняття рішень стала актуальною та цифровою, тому підприємцям доводиться модернізувати HR-стратегії.

Управління персоналом - частина стратегії будь-якої організації. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується цифровізацією виробництва, тому реалізовувати функцію “управління” будь-якою компанією сьогодні складно, адже конкуренція стає дедалі жорсткішою з кожним роком. Тому питанням управління необхідно приділяти особливу увагу, і це вимагає значних змін у вимогах до персоналу [9]. Дослідження показують, що при переході до гнучких методів основною перешкодою є традиційний менеджмент.

Компаніям важко впроваджувати такі процеси, як Scrum, XP або Канбан, якщо їхні лідери беруть за основу застарілі управлінські підходи. Менеджери мають зрозуміти, у чому полягає їхня нова роль у XXI столітті як отримати від команд розробників максимальних результатів. Дедалі більшої популярності набуває таке поняття, як Менеджмент 3.0, якому передували такі управлінські практики, як Менеджмент 1.0 та 2.0.

Основними ознаками Менеджмент 1.0 управління є повна залежність компанії від її керівника. Дехто називає цей менеджмент командно-контролюючим: організацію вибудовують і керують нею зверху вниз, але повноваженнями влади наділені одиниці. Топ-менеджери мають можливість маніпулювати бонусами, що негативно впливає на результати очолюваних компаній. Отже, можна стверджувати, що Менеджмент 1.0 має недоліки, застарілий та потребує оновлення [1].

Менеджмент 2.0 - це знайомий нам менеджмент 1.0, до якого додано кілька надбудов, аби трохи знівелювати проблеми, породжені застарілою системою. Ця версія управління є гнучкою та досконалою, тому в організаціях існують правила, яких мусять дотримуватися персонал і керівники, а що стосується комунікації – багатовекторні [2].

Менеджмент 3.0 – це епоха складності, переорієнтація з ієрархій на мережеві структури. Один з найважливіших висновків нової системи полягає в тому, що всі організації являють собою мережі. Окрім того, теорія складності в застосуванні до соціальних систем свідчить, що менеджмент у свою чергу має вирішувати завдання комплектації штату підприємства, створення системи підготовки керівного резерву, а не структурою департаментів й отриманням прибутку [1].

Ринкова ситуація ставить підприємства у принципово нові відносини з державними організаціями, з виробничими й іншими контрагентами, з працівниками стосовно формування та використання ресурсного потенціалу.

Оскільки зовнішнє середовище постійно змінюється й ускладнюється, то система управління ресурсним потенціалом підприємств в структурі економіки має набути нових якостей, розширюючи свої можливості. Отже, зміни ділового середовища вітчизняних підприємств пов'язані з розвитком конкуренції, інформаційних технологій, глобалізацією бізнесу та іншими чинниками і обумовлюють необхідність удосконалення системи управління ресурсним потенціалом, що націлений на ефективне використання ресурсів.

Система ефективного управління ресурсним потенціалом підприємств дає можливість визначити, які внутрішні його характеристики послаблюють результативність досягнення ефективності в процесі управління. Ефективність досягається за рахунок реалізації послідовних дій, які здійснюються під час управління [3].

За дослідженнями О. Іляша [1], виділено найбільш ймовірні тенденції, які будуть властиві змінам у HR найближчим часом: стратегічне мислення стане основною внутрішньою компетенцією HR. Фактично, Brashears прогнозує тенденцію до посилення стратегічної HR-функції та стимулювання створення нових посад. У той же час, професіонали з управління персоналом, очевидно, перейдуть у бізнес-професіоналів HR, які не лише розуміють наслідки HR, але здатні управляти бізнес-операціями та формувати стратегію розвитку бізнесу. Незважаючи на блискучі успіхи Agile-проектів з огляду на рентабельність інвестицій [10], чимало менеджерів перешкоджають впровадженню гнучкого проектного менеджменту та дотриманню гнучких підходів у своїх компаніях [2].

Проблема формування системи антикризового менеджменту та оцінки її ефективності є складною, у практичному відношенні, й вимагає серйозних напрацювань в методичному плані. У період системної трансформації України у світовий економічний простір, зазначена проблема стала практично ключовим питанням, яке визначає функціонування підприємств в економічних умовах, що склалися. У зв'язку з цим, вивчення особливостей антикризового управління та формування методики оцінки ефективності системи антикризового менеджменту набуває гострої актуалізації та вимагає інноваційного пошуку вирішення

складних економічних рішень [3].

Проблема пандемії COVID-19 є найбільш актуальною в сучасному світі та вплинула на усі аспекти життя людей, але працівники компаній, як завжди, поступово адаптуються та починають перетворювати та вдосконалювати бізнес-процеси. Управління персоналом, реалізуючи функцію HR-менеджменту, ґрунтується на принципах гнучкості, що і є яскравим прикладом тих змін, які властиві сьогоdnішньому часу. Дослідження дозволяє зробити висновок, що HR-менеджмент під впливом цифрових та інформативних технологій потребує розширеного розвитку ініціативи, можливостей команд та повноважень, компетенцій та поліпшення організаційних структур. Це означає, що організаціям необхідно чітко сформулювати місію, узгодити та вдосконалювати у співробітників навички майбутнього, управляти не лише залученням, а й задоволеністю персоналу.

Література:

1. Іляш О. Майбутнє HR менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. Ефективна економіка. 2018. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf (дата звернення 06.11.2021)
2. Тенденции развития HR в 2018 году, в которых надо держать руку на пульсе. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/> (дата звернення 06.10.2021)
3. Горбачова І. HR-стратегії та технології з управління компанією в умовах пандемії covid-2019. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Випуск 36. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/36_2021ua/13.pdf

Насипайко Д. С.

канд. екон. наук, доцент кафедри міжнародних економічних відносин

Резніченко О. О.

викладач кафедри економіки та підприємництва

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ

Провідною тенденцією сучасного розвитку світової економіки та фінансів є глобалізація. Зокрема, відбувається становлення єдиного ринку, тіснішає взаємодія країн на політичній та економічній арені, тобто відбувається взаємне проникнення різних сфер суспільного життя та створення загальносвітового політичного, економічного, культурного співтовариства. Дедалі тісніше переплітаються національні економіки та світове господарство об'єднується в єдиний комплекс. Економічний аспект сутності глобалізації полягає у виникненні та функціонуванні великої кількості транснаціональних компаній,

УДК 336.02:336.1: 336.6

Фінансово-кредитний механізм розвитку економіки та соціальної сфери: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 9 грудня 2021 р., м. Кропивницький. – К.: «Ексклюзив-Систем», 2021. - 141 с.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів, практиків

Редакційна колегія: **Левченко О.М.**, д.е.н., проф., **Шалімова Н.С.**, д.е.н., проф., **Сибірцев В.В.**, д.е.н., доц., **Базиліук А.В.**, д.е.н., проф., **Ковальчук К.Ф.**, д.е.н., проф., **Загреба І.Л.**, к.е.н., доц., **Попов В.М.**, к.е.н., доц. (*відп.секретар*), **Петренко Л.М.**, асист. (*техн.редактор*)

Представлені матеріали є результатами досліджень науковців та практиків з проблем фінансово-кредитного регулювання розвитку економіки та соціальної сфери. До збірника ввійшли тези доповідей, що розкривають проблеми сучасної фінансової науки та практики: розробки методів реалізації фінансової політики держави; фінансово-аналітичного забезпечення, податкового регулювання і страхового захисту суб'єктів підприємницької діяльності; напрямів реформування фінансів соціальної сфери та системи соціального забезпечення; оцінки впливу глобалізації економіки на розвиток фінансів; сучасних проблем обліку, аудиту та оподаткування; розвитку новітніх інформаційних технологій у фінансах.

ISBN 978-617-7942-19-0

Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету (протокол № 5 від 20 грудня 2021 року)

Матеріали публікуються у авторській редакції.

За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей. Редакція може приймати рішення про публікацію статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

© Автори, 2021

© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський національний технічний університет (ЦНТУ)
Економічний факультет

**ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИЙ МЕХАНІЗМ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**
Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
(9 грудня 2021 р.)

Кропивницький – 2021 рік