

Азербайджанський архітектурно-будівельний університет



Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Національний транспортний університет

Український державний університет залізничного транспорту



СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ VUCA-СВІТУ

*Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції здобувачів
вищої освіти і молодих вчених.*

Україна, м. Харків, ХНАДУ, 17 листопада 2022 року



Харків - 2022

Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених (17 лист. 2022 р.) / Харків. нац. автомобільно-дорожн. ун-т. Харків: ХНАДУ, 2022. 418 с. URL: <https://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/menedzhmentu/naukovi-konferenciji/>

Збірник містить матеріали міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених «Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу». Статті та тези доповіді присвячені результатам теоретичних і практичних досліджень сучасних напрямків розвитку економіки та підприємництва, менеджменту організацій та адміністрування, логістичного, маркетингового, фінансового та інноваційно-інвестиційного менеджменту в умовах VUCA-світу.

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Голова: **Богомолів В.О.**, д.т.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, академік Транспортної академії України, лауреат Державної премії України, ректор ХНАДУ

Заступники Голови:

Дмитрієв І.А., д.е.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, академік Транспортної академії України, проректор з наукової роботи

Шевченко І.Ю., д.е.н., доцент, декан факультету управління та бізнесу ХНАДУ

Криворучко О.М., д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту ХНАДУ

Члени оргкомітету:

Мамедов М.А., д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки і менеджменту бізнесу Азербайджанського архітектурно-будівельного університету;

Шинкаренко В.Г., д.е.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, заступник завідувача кафедри менеджменту ХНАДУ;

Федотова І.В., д.е.н., професор, заступник завідувача кафедри менеджменту ХНАДУ;

Дмитрієва О.І., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ

Ковальова Т.В., к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування ХНАДУ;

Бочарова Н.А., к.е.н., доцент, доцент менеджменту, відповідальний секретар конференції.

Представлені у матеріалах конференції тексти тез доповідей подано в авторській редакції. Автори тез несуть повну відповідальність за зміст публікації, а також добір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, наукової термінології, власних імен та посилань на літературні джерела.

©Колектив авторів
©ХНАДУ, 2022 рік

ДЕТЕРМІНАНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ VUCA-СВІТУ

*Жернова Є.В., аспірант,
lizaviktorova60@gmail.com*

*Науковий керівник: Корінь М.В., д.е.н., професор
Український державний університет
залізничного транспорту*

Сучасний етап розвитку суспільства і економіки можна охарактеризувати як епоху глобальних змін. Умови нинішньої нестабільності добре описуються аббревіатурою VUCA, яка розшифровується як volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність), ambiguity (неоднозначність). Реалії VUCA-світу – постійні трансформації, що стосуються всіх сфер економіки та суттєво впливають на зміну способів й підходів до реалізації процесів управління персоналом, основним напрямом яких стало масштабне впровадження цифрових технологій.

Нині науковці відзначають такі сфери управління персоналом, в яких вже намічаються зміни [1-3]:

1. Поява цифрових трудових ресурсів – проведення хакатонів, створення проектних груп, здійснення розробки інноваційних продуктів і послуг з використанням роботів та інших цифрових технологій як в області основної діяльності компанії, так і в багатьох допоміжних процесах;

2. Створення цифрових робочих місць – організація робочого середовища, яка стимулює підвищення продуктивності, розвиток комфортних умов роботи, що забезпечують залученість працівників на всіх стадіях процесу функціонування організації, особливо при створенні інновацій;

3. Поява «цифрового HR» – використання цифрових інструментів і зміна функцій роботи з персоналом.

Отже, цифрові технології відіграють все більш помітну роль як в трудовій діяльності працівників підприємств, так і в управлінні людськими ресурсами. Зміна ролевих функцій, а також різкі перетворення в характері праці ведуть до модернізації технологій управління персоналом.

Управління персоналом в епоху цифрових трансформацій спирається на результат багаторічний зусиль. У 1960-х і 1970-х роках HR зосередився на кадрових операціях, автоматизації транзакцій та підтримці надійної системи обліку працівників. У 1980-х роках відділ кадрів був перетворений на «сервісну організацію»; центри експертизи почали управляти основними кадровими практиками, сервісні центри обробляли індивідуальні потреби, а партнери по бізнесу HR стали впроваджуватися в бізнес. У 1990-х-початку 2000-х років управління персоналом було знову перебудовано навколо інтегрованого управління талантами, що часто супроводжувалося впровадженням нових систем рекрутингу, навчання, управління ефективністю та компенсацією.

Домінування цифрових технологій відбивається і на детермінантах трансформації систем управління персоналом, серед яких слід вказати на нижчезазначені фактори.

1. Єдність менеджменту, командна робота, гнучкі організаційні структури. Оскільки конкуренція в бізнес-середовищі зростає, а цифрові трансформації невинно продовжуються, підприємства стають все більш гнучкими та орієнтованими на роботу команд. Одним з основних трендів стає позиціонування команди лідерів підприємства як великого симфонічного оркестру: власний музичний ритм – стратегія компанії; різноманіття інструментів – бізнес-функцій; перші скрипки – функціональні лідери; вправний диригент – керівник компанії. Впроваджуються гнучкі форми організаційних структури аж до цифрових, які можна визначити як склад, підпорядкованість і взаємодію суб'єктів управління на основі наскрізного використання цифрових технологій, каналів взаємодії та платформ

2. Формування екосистем трудових ресурсів. Сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему. Частка контрактних, позаштатних і гіг-працівників стрімко зростає. Різноманіття ринку праці потребує від HR-лідерів та лідерів бізнесу активної співпраці при розробці інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій та оптимізації екосистеми персоналу в цілому.

3. Нові системи винагород: персоналізовані, комплексні та гнучкі. Стандартизована зарплатня трансформуються у персоналізовані, комплексні та гнучкі системи фінансових винагород. У фокусі – індивідуальний внесок працівника в розвиток компанії та різноманіття програм компенсацій відповідно до потреб персоналу.

4. Цінність досвіду і посада, як нові шляхи розвитку та зростання. Кар'єра 21-го століття першочергово характеризується наявним досвідом та здатністю працівника до навчання, а не лише роботою та здобутими навичками. Зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволяють компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час.

5. Переваги залучення до співпраці різних поколінь: розширення рамок традиційного «робочого віку». Збільшення тривалості життя та старіння глобальної робочої сили створюють для організацій безпрецедентні виклики та пропонують невикористані можливості. Переваги мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив.

6. Залученість суспільства та соціальний вплив: відображення бізнесу в суспільстві. В епоху соціальної місії та відповідальності, зацікавлені сторони уважно спостерігають за впливом бізнесу на суспільство. Зі зростанням очікувань зацікавлених сторін, нещире або неповне виконання своїх зобов'язань щодо забезпечення соціальної відповідальності може швидко зашкодити репутації, вплинути на обсяг продажів та обмежити здатність залучати трудові ресурси.

7. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. Природа цифрового бізнесу породжує безперервність роботи в стилі 24 на 7. Майже половина працівників зіштовхуються з високим навантаженням, що негативно впливає на їхню продуктивність, здоров'я та стабільність у сім'ї. Але ж благополуччя компанії напряму залежить від добробуту працівників, тому потрібно впроваджувати ефективні способи відпочинку.

8. Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація. Зазначені інструменти значно швидше ніж очікувалося перетворилися на незамінного помічника в роботі. Потенціал використання штучного інтелекту та робототехніки полягає у знищенні рутинних завдань, що створює цінність та унікальність для «людських» навичок працівників. Таким чином, організації радикально переосмислюють архітектуру роботи, аби максимально збільшити цінність як людей, так і машин.

9. Комунікація без меж: працівник завжди на зв'язку. Різноманіття засобів комунікації неупинно зростає, всі вони обіцяють зробити працівників більш ефективними та продуктивними. Задля виконання обіцянки компанії здійснюють реорганізацію роботи, адже зміна

робочого середовища та нові підходи у лідерстві – шлях до розуміння межі проактивності та продуктивності.

10. Кадрова аналітика на основі математичного моделювання. Використання принципів математичного агрегування і моделювання в управлінні персоналом дозволяє: здійснювати кількісну і якісну оцінку штату співробітників; вибудовувати кореляційні і функціональні зв'язки між процесами управління персоналом; застосовувати інтегральну і скорингову оцінку для прийняття управлінських рішень.

Отже, в умовах VUCA-світу системи управління персоналом мають швидко адаптуватися до мінливих змін, діяти оперативно та гнучко, виділяти першочергові та пріоритетні напрями цифровізації управлінських процесів. У цьому контексті разом з проблемами максимальної цифровізації та автоматизації усіх бізнес-процесів підприємств актуалізуються пріоритетні завдання у сфері управління персоналом щодо вибору та впровадження оптимального програмного забезпечення й адаптації під нього системи оцінювання та контролю персоналу, розроблення системи KPI, які враховують нові вимоги глобальних соціоекономічних змін, тощо.

Врахування ключових детермінант, що нині впливають на управління персоналом, сприяє підвищенню ефективності кадрових процесів і вчасно забезпечує їх необхідними інструментами й технологіями, які дозволять скоротити час на виконання рутинних операцій, підвищити якість управлінських рішень і забезпечити підприємства кваліфікованими цілеспрямованими кадрами.

Література.

1. Дикань В.Л., Корінь М.В. Концепція впровадження цифрового реінжинірингу в діяльність промислових підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Серія «Економіка». 2020. № 8 (16). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/292/264>. (дата звернення: 09.10.2022 р.).

2. Дикань В.Л., Обруч Г. В., Розроблення підходу до формування системи нематеріальної мотивації працівників підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2020. № 1 (69). С. 96 – 107.

3. Токмакова І.В., Шатохіна Д.А., Мельник С.В. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах цифровізації економіки. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2018. № 64. С. 283–291.

Харченко О.В.

Інвестиційне забезпечення реалізації проєктів ресурсозбереження на підприємствах залізничного транспорту350

Христенко А.О.

Реформування та стимулювання розвитку оподаткування фізичних осіб354

Секція 5. СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Abbasova-Zeynalova Nuranə Nazim qızı

Kiçik biznes subyektlərinin risk-menecment sistemində diversifikasiya356

Alekperova L.A.

The role of small and medium-sized businesses in the economic recovery of the Karabakh region in the post-war period359

Stanisław Dobrowolski, Aleksandra Galuszka

The influence of social media on social behavior (Part 1)362

Dominik Machul, Michał Majcher

The influence of social media on social behavior (Part 2)364

Gasimli M.B.

Assessment of the impact of oil and gas production on the sustainable development of the construction sector in Azerbaijan.....366

Зубко М.П.

Розробка кадрових заходів370

Жернова Є.В.

Детермінанти трансформації систем управління персоналом на підприємствах в умовах VUCA-світу373

Камишнікова А.О.

Дослідження підходів щодо визначення поняття «управління конфліктами»377

Коритник К.В.

Елементи «бережливого виробництва» у системі управління людськими ресурсами.....381

Костенко В.Ю.

Характеристика зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства385

Курішко К.А.