

- управлінські фактори, що включають систему менеджменту підприємства, рівень освіти і кваліфікацію управлінських кадрів;
- екологічні фактори, що впливають на екологічну безпеку виробництва і продукції;
- маркетингові фактори, що сприяють вибору цільових ринків, постачальників, методів розповсюдження товару та стимулюванню продажів;
- соціально-економічні фактори, що відображають творчу ініціативу і активність працівників;
- інформаційно-комунікаційні фактори.

Стабільність зовнішніх факторів економічного середовища, в рамках якого здійснюється його діяльність, утворює стійкість процесів. Вона досягається відповідною системою управління ринковою економікою в масштабах усієї країни і забезпечується за рахунок економічних, політичних, соціальних, демографічних і технологічних факторів.

До основних економічних факторів зовнішнього середовища відносять розподіл споживчих доходів у суспільстві та характеристики фаз економічного циклу (такі як рівень цін і виробництва, інвестиційна діяльність).

Отже, на стійкий розвиток підприємства впливає безліч факторів. Проте для ефективного функціонування важливим є не тільки характер факторів, але й ефективне поєднання механізмів, що забезпечують стійкий розвиток підприємства. Можливість розробки механізму стійкого розвитку підприємства дозволяє ефективно і адекватно ринковій ситуації використовувати свій потенціал і досягти сприятливого результату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Томпсон Л. Д. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. М., 2008. 151 с.
2. Porter, M. Competitive Advantage. Free Press. New York, 1985.
3. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий: монография. Киев: Центр учебной литературы, 2005. 648 с.

ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Аргюшок В. С.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,*

*Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»*

Шолом С. В.

*здобувач другого (магістерського) рівня
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»*

У сучасному світі діджиталізація суттєво змінила підхід до управління персоналом підприємства, призвела до глибоких змін у сфері людських ресурсів. Сучасні фахівці з управління переглядають свою роль, вони вже не обмежуються роллю адміністраторів, а виступають як стратегічні посередники у ключових організаційних рішеннях. У цьому контексті виникає необхідність у формуванні цифрової системи для ефективного управління людськими ресурсами, яка має здатність поліпшувати навички співробітників.

Прослідковується суттєвий зв'язок між технологічним прогресом та управлінням персоналом в організаціях та компаніях. Інновації можуть сприяти більш ефективному адмініструванню та покращити загальну продуктивність працівників. Управління персоналом зазнало змін через розвиток цифрової ери. Сучасні інноваційні рішення дозволяють спростити процеси управління, надаючи командам HR більше можливостей формувати культуру організації та підвищувати продуктивність.

Діджиталізація є одним із сучасних трендів, який має прямий вплив на характер трудових відносин та стан зайнятості в різних країнах та регіонах. Ринок робочої сили та управління людськими ресурсами є актуальними питаннями для соціальної сфери в будь-якій державі [1].

Протягом останніх років українські підприємства досягли значного прогресу у створенні інформаційних систем та ресурсів. Значна частина документообігу переведена у електронну форму, автоматизована статистична та податкова звітність, введено електронну систему фіскальних процедур, а також створено умови для електронної взаємодії між державою та бізнесом.

Останнім часом спостерігається зростання ІТ компаній в Україні, що свідчить про розробку власних та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у різних сферах економіки, включаючи управління персоналом.

Стратегія цифрової трансформації в системі управління людськими ресурсами повинна включати не лише основні принципи та напрями, способи та засоби досягнення стратегічних цілей цифровізації управління персоналом, але й враховувати фактори та умови, необхідні для впровадження цього процесу. Метою такої стратегії є покращення продуктивності організації через зростання продуктивності та розвиток інноваційного потенціалу співробітників.

Політика управління персоналом формується як на рівні відділу, так і на рівні організації. Наукова література показує вирішальну роль технологій у стратегічному управлінні людськими ресурсами; цифрові системи розглядаються як один із необхідних інструментів, які допомагають зробити управління персоналом стратегічною функцією в організації. Серед іншого, інформаційно-комунікаційні технології повинні були зробити адміністративний аспект управління персоналом більш ефективним. У той же час досвід багатьох організацій показав, що автоматизоване управління людськими ресурсами не є цілком універсальним рішенням, оскільки воно також приносить багато викликів [2].

Розробка інформаційних технологій, які забезпечують діджиталізацію наступних напрямів управління персоналом мали великий і прямий вплив на всі сектори бізнесу:

- електронний підбір персоналу – вплив цифровізації на процес підбору персоналу зменшив значення старих методів реклами вакансій у місцевих газетах і призвів до використання онлайн-платформ, прямий зв'язок між кандидатом і підприємством-роботодавцем без посередників призвів до підвищення ефективності спілкування;

- навчання – це може бути стратегією швидкого впровадження нового програмного забезпечення в кожную організацію, що включає навчання співробітників, деякі працівники володіють унікальними навичками обробки програмного забезпечення, необхідними для їхньої діяльності, тоді як інших слід навчити;

- електронне управління – є одним з найважливіших способів спілкування між керівниками та співробітниками для оцінки результатів їхньої роботи, покращення та впровадження організаційної структури компанії;

- бази даних та системи зберігання інформації – сучасні технології ефективно сприяють зменшенню паперової роботи та часу, витраченого на збір та зберігання даних, що дозволяє організаціям підвищити свою ефективність. Розвиток інформаційних технологій удосконалив способи ведення бізнесу, спонукаючи зміну парадигми керівництва, призвів до нових та креативних підходів у співпраці з клієнтами, постачальниками та зацікавленими сторонами [3].

Багато дослідників у галузі управління персоналом зазначають, що різноманітність технологічних характеристик між одним інформаційним продуктом та іншим може призвести до прямої або опосередкованої різниці в особливостях методологічних підходів в управлінні персоналом [4].

Це обумовлено наступними причинами:

- тісний зв'язок між певним рівнем інформаційного програмного забезпечення та конкретними знаннями, навичками та компетенціями, які повинні бути наявні у персоналу;

- технологічний прогрес і розвиток вимагають висококваліфікованого персоналу і високих заробітних плат, що вимагає, щоб організація або компанія отримувала максимальну можливу вигоду від цих людських ресурсів для компенсації великих витрат, пов'язаних з високими зарплатами та винагородами, які отримує цей персонал;

- економічний прогрес потребує високого рівня продуктивності, на який мають бути здатні людські ресурси, що наявні в організації або компанії;

- прогрес дозволяє людським ресурсам компанії відповідати найвищому стандарту у відповідності до технічного інноваційного рівня, що, в свою чергу, вимагає від компанії підготувати свій персонал, надавши теоретичний навчальний матеріал введенням програмного продукту у використання. Спеціалізовані програми навчання мають застосовуватися для підвищення продуктивності людських ресурсів, що передбачає постійний розвиток, щоб уникнути будь-яких затримок чи помилок, які можуть бути спричинені відсутністю контролю над застосуванням сучасної технології;

-технологічний прогрес часто призводить до надлишку доступних людських ресурсів для компанії, що накладає відповідальність на відділи управління персоналом з метою оптимізації робочої сили компанії.

Підсумовуючи, варто відзначити, що головною метою управління персоналом в контексті цифрової трансформації є забезпечення ефективної діяльності співробітників для переходу організації на новий шлях розвитку. Діджиталізація процесів управління людськими ресурсами дозволить організаціям застосувати фундаментально новий підхід до персоналу, який забезпечить їхню ефективність та сприятиме розвитку творчого потенціалу співробітників. В цьому контексті головною задачею є активне впровадження та застосування цифрових технологій в національній економіці загалом та в управлінні людським капіталом зокрема.

ЛІТЕРАТУРА

1. Rebolledo O., Vega, D. C. The evolution of the Human Capital concept and the challenges for the Strategic Human Resource Management. *Revista gestion de las Personasy Tecnologia*. 2021. 14(40). PP. 38–59.
2. Shuler R., Jackson S. Strategic human resource management. 2nd ed. UK: Blackwell Publishing Ltd., 2007. 129 p.
3. Bajer, J. Digital transformation needs the human touch. *Strategic HR Review*. 2017. Vol. 16, № 2, PP. 91–92. URL: <https://doi.org/10.1108/SHR-02-2017-0011>
4. Ada N., Ilic D., Sagnak M. A Framework for New Workforce Skills in the Era of Industry 4.0. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*. 2021. 6(3). PP. 771–786. URL: <https://doi.org/10.33889/IJMEMS.2021.6.3.046>.

ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ У ПРИРОДОКОРИСТУВАННІ

Гончаров Ю. В.

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»*

Артюшок К. А.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та фінансів,
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»*

В умовах завершення ринкових трансформацій економіки та в контексті європейської інтеграції України і процесів децентралізації державної влади виникає потреба у збалансуванні загальнодержавних еколого-економічних інтересів з інтересами регіонів щодо використання і охорони природних ресурсів,