

MODERN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN ENSURING THE SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

*HRIDIN O. V., CANDIDATE OF ECONOMIC SCIENCES,
ASSOCIATE PROFESSOR,
KHARKIV PETRO VASYLENKO NATIONAL
TECHNICAL UNIVERSITY OF AGRICULTURE*

The personnel of any enterprise is the basis for its successful development. Almost all processes occurring in the enterprise directly depend on the personnel. Therefore, without a highly qualified, cohesive labor collective united to achieve a common goal, it is extremely difficult for an enterprise to maintain a stable competitive position in the market, even with the latest equipment and modern technologies.

All this requires the creation of a personnel management system that would meet the requirements of today and become the main tool in ensuring the development of the enterprise. The created Personnel Management System should take into account the specific features of the enterprise's functioning in the external and internal environment and be as adaptive as possible, able to adapt to constant changes as quickly as possible [4-5].

The main goal of the Personnel Management System should be to necessarily solve the following series of issues: providing personnel; developing personnel; achieving an acceptable level of staff mobility, etc. So, Personnel Management of modern enterprises can be defined as a set of measures aimed at optimal quantitative and qualitative formation of their personnel, Organization of professional and social development, achievement of a rational degree of mobility and full and effective use of potential in the process of activity [9].

The Personnel Management System is directly related to the relations between the employee and the employer, their relationships regarding the unconditional provision of their legal rights and functional duties performed by them [2, p. 159]. That is, there is increased work in enterprises aimed at creating an optimal personnel management system that would meet certain requirements, namely: efficient, renewable and flexible [8, p. 47; 10, p. 96].

All this requires the transition from traditional Personnel Management to the concept of modern Personnel Management [3]. The modern approach is a harmonious combination of human values,

organizational transformations and constant adaptation to changes in the external environment. That is, the priorities are aimed at: developing organizational culture; improving the efficiency of Personnel Management; developing corporate culture, etc. [4; 6].

According to experts, foreign experience in the organization, Personnel Management, Labor motivation, etc. is extremely important in the development of new and improvement of existing Personnel Management Systems [1, p. 27; 4].

In world practice, the Japanese and American models are considered standards of Personnel Management Systems. They are completely opposite in many components. So, if American firms focus on individualization, then Japanese firms prefer the team concept, which provides for "lifetime employment". The main motivational component for an American employee is material, and for a Japanese employee – non-material remuneration. American firms focus on the specialized knowledge and professional skills of their employees. Japanese firms apply the practice of enriching labor by moving horizontally between structural divisions [1, p. 27-29]. So, the formation of a personnel management system involves taking into account specific circumstances, the nature of their influence on individual elements of this process [7, p. 67].

Conclusions. The key to rapid and successful adaptation of an enterprise to market conditions is its transition from traditional HR management to the concept of modern HR management, and the best foreign experience is extremely important when developing new and improving existing HR management systems. At the same time, it is absolutely necessary to take into account the specific features of the functioning of a particular enterprise.

Literature.

1. Буднік М.М., Гетманова Є.Ю. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2014. № 2(1). С. 158-162. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2\(1\)_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2(1)_34)

2. Буднік М.М., Медяна Л.С. Формування ефективної системи управління персоналом. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 3(2). С. 25-30. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2015_3\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2015_3(2)_7)

3. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. Вып. 185. С. 160-172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2017_185_22

4. Грідін О.В. Актуальні аспекти створення ефективної системи управління мотивацією персоналу підприємства. «Science and Global Studies»:

Abstracts of scientific papers of V International Scientific Conference (Prague, Czech Republic, December 30, 2020). Financial and Economic Scientific Union, 2020. 72 p. P. 46-48.

5. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. Вип. 188. С. 228-236. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2017_188_28

6. Грідін О.В. Роль та значення управління персоналом на сучасному етапі розвитку. «Global Economic Trends»: New Opportunities and Threats: International Scientific Conference (November 20 th, 2020. Le Mans, France). Riga, Latvia: «Publishing House «Baltija Publishing», 2020. 136 p. P. 65-70.

7. Гурченков О.П., Гусаріна Н.В. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 2. С. 60-72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2013_2_11

8. Ковтун Є.І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 46-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_6_14

9. Ландсман В.А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства. *Державне будівництво*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_2_38

10. Лелі Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. Вип. 1(2). С. 95-98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Граєів_2013_1\(2\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Граєів_2013_1(2)_20)

ОЦІНКА ЗАХИЩЕНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВАІ З УРАХУВАННЯМ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

***КОПТЄВА Г.М., КАНД. ЕКОН.НАУК, ДОЦЕНТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»***

Як відкрита економічна система підприємство функціонує та набуває розвитку з урахуванням сукупності відносин, що формуються у його зовнішньому та внутрішньому середовищі з різними учасниками (стейкхолдерами). Економічні інтереси підприємства у вигляді зростання прибутку, вартості, економії витрат реалізуються в разі задоволення інтересів учасників економічних відносин, які, враховуючи їх спрямованість, становлять сукупність економіко-екологічно-соціальних інтересів. У цьому симбіозі знаходять