

безпекою держави. При цьому механізм управління фінансовою безпекою економічних суб'єктів формується під впливом ринкового, економічного, організаційного та управлінського механізмів, використання сукупності методів та інструментів яких дозволяє протистояти внутрішнім та зовнішнім загрозам і забезпечити належний рівень фінансової безпеки.

Отже, для забезпечення успішної діяльності економічних суб'єктів, уникнення або усунення зовнішніх та внутрішніх загроз необхідною умовою є формування ефективного механізму управління забезпеченням фінансової безпеки.

Література.

1. Крамаренко К.М., Бойчук М.П. Теоретичні аспекти національної економічної безпеки. *Економіка та суспільство*. 2017. Вип. 8. С. 165 – 168. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/28.pdf (дата звернення: 10.04.2020).
2. Кудрицька Ж.В. Система управління фінансовою безпекою підприємства. *Ефективна економіка*. 2012. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=897> (дата звернення: 10.04.2020).
3. Колеватова А.В. Основні пріоритетні напрями та механізм забезпечення фінансової безпеки підприємства. *Ефективна економіка*. 2016. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5186> (дата звернення: 10.04.2020).
4. Орлик О.В. Механізм управління фінансово-економічною безпекою підприємства та його основні складові. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2015. Вип. 2. С. 222 – 232. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcартр.v2i19.57391> (дата звернення: 10.04.2020).
5. Соломіна Г.В. Забезпечення фінансово – економічної безпеки підприємництва : навчальний посібник. Дніпро, 2018. 234 с.

ГОЛОВНІ ТRENДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

***Ільїн О.А., студент*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Управління персоналом розглядають як спеціальну функцію менеджменту – системи управління, що за своєю суттю перебуває у

* Науковий керівник – Богомоллова К.С., к.е.н, доцент

динаміці та постійному розвитку[1]. Ефективний менеджмент є запорукою успішної діяльності будь-якої організації. Не секрет, що найбільшого успіху досягають ті компанії, які стежать за глобальними трендами, бо як казав англійський письменник Д. Лоуренс: «Той, хто *не дивиться вперед, опиняється позаду*». Вони блискавично впроваджують нові ідеї, в тому числі і в сфері управління персоналом. Саме це дозволяє таким фірмам залишатися лідерами на ринку і залучати кращих співробітників.

Розглянемо основні тренди та висновки, які виділили науковці з останніх досліджень у сфері управління персоналом і HR-менеджменту в Україні та світі:

1. Альтернативна зайнятість. За останні роки цей тип зайнятості не обмежується лише контрактними проєктами, з'являється дедалі більше фрілансерів (незалежних працівників), гіг-працівників (отримують винагороду за конкретні завдання) та крауд-працівників (конкурують за участь у проєкті, а винагороду отримують працівники з найвищими результатами). Згідно дослідження Intuit, в 2020 році до 40% робочих процесів компаній буде реалізовуватися фрілансерами [2]. Щодо України, слід зауважити, що вона увійшла до топ-10 країн за рівнем оплати праці фрілансерів, більша половина яких – люди віком 25-34 роки [3].

2. Від професій до суперпрофесій, всебічна автоматизація. Завдяки використанню штучного інтелекту, когнітивних технологій і роботизації відбувається перепроекування посад у все більшій кількості сфер. Зараз найбільш високооплачуваними і затребуваними стають так звані гібридні професії, що поєднують технічні навички із соціальними.

3. Роль лідерства і командної роботи. За умов зростання конкуренції у бізнес-середовищі і безперервній цифровій трансформації, компанії стають командно-орієнтованими. Сучасні бізнес-тенденції висувають нові вимоги до лідерів. Керівниками все частіше стають, працівники з характерними лідерськими навичками, які здатні взяти на себе відповідальність управляти колективом у складних та невизначених ситуаціях.

4. Мобільність персоналу. Якщо раніше компанії зосереджувалися на зовнішньому рекрутингу, то з відсутністю часу на довготривале навчання функціональним обов'язкам і завдяки програмам розвитку кар'єри, зараз починає віддаватися пріоритет внутрішнім трудовим ресурсам. Створюються ефективні програми мобільності персоналу, що включають різноманітні тестування, а

також аналіз якості виконуваної працівником роботи і визначення потенціалу для ймовірного підвищення.

5. Безперервне навчання. Здатність до навчання та перекваліфікації є конкурентними перевагами на ринку праці і всередині організації. Виділяють здатність до навчання новим навичкам наразі як одну з основних причин вибору роботодавця. Згідно опитування Deloitte Global Human Capital Trends[4] більшість організацій віддають перевагу навчанню наявних співробітників, аніж набору нових, впроваджуючи його в режим робочого процесу працівника. Однак, щоб повною мірою досягти мети безперервного навчання, воно має бути вписаним не лише у потік роботи, а й у потік життя.

6. Робота різних поколінь в одній команді. Зараз більшість працівників належать до так званих поколінь **X** (1963-1981 роки народження) та **Y** (міленіали або народжені до 2000 р.), проте представники наймолодшого покоління **Z** вже шукають місце роботи, причому перше в своєму житті. Це означає, що в компанію готова прийти енергійна молодь, яка хоче отримати необхідний досвід, є адаптованою до стрімкого розвитку науки і техніки, здатна працювати в режимі багатозадачності. Важливістю набуває налагодження ефективних комунікацій усередині такого колективу.

7. Гнучкий графік роботи співробітників. Рушійною силою компанії є передусім співробітники до 35-40 років, це вищезгадані міленіали, які часто не сприймають суворі рамки і графіки роботи. Найбільшу продуктивність вони демонструють в режимі роботи, який обирають самі. Підтвердженням цього є дослідження від Millennial Branding і Beyond, згідно з яким 45% населення віком 20-35 років віддають перевагу віддаленій роботі і гнучкому графіку без прив'язки до офісу. Такі методи в тому числі допомагають уникнути професійного вигорання і зберегти необхідний баланс між роботою та особистим життям.

8. Діджиталізація рекрутингу. Ще нещодавно використання відеозв'язку у сфері підбору персоналу вважалося чималим досягненням науки, а зараз інноваційні технології дозволяють набагато більше. В Україні, наприклад, кадрова служба підприємства «Філіп Морріс Україна» проводить інтерв'ю без фізичної присутності рекрутера. На спеціальній платформі кандидат відповідає на кожне питання протягом 30 секунд, а представники компанії потім оброблюють результати і запрошують найкращих.

9. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. За інформацією Deloitte Global Human Capital Trends, понад 40 % працівників зіпсовуються з високим навантаженням роботи, що негативно впливає на їх продуктивність, здоров'я та стабільність у сім'ї. Дана тенденція полягає у збільшенні інвестицій успішними компаніями у здоров'я, фізичну активність і якість життя в цілому своїх співробітників, адже це, безумовно, важливий стратегічний крок для розвитку в довгостроковій перспективі. Добробут працівників забезпечує корпоративне благополуччя[5].

10. Залученість суспільства та соціальний вплив на бізнес процеси. В епоху соціальної місії та відповідальності, науковці уважно спостерігають за впливом бізнесу на суспільство. Досліджується рівень відповідності продукції потребам людей, вплив виробництва на здоров'я громадян, задоволення організацією добробуту своїх для працівників. Зі зростанням очікувань суспільства та спеціальних інституцій, 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. Суспільство – це дзеркальне відображення бізнесу та його сутності.

Тож, як ми бачимо, управління персоналом є досить прогресивним елементом системи бізнес-процесів в часи впровадження інноваційних технологій та глобалізації. Світові тренди не змушують довго чекати їх імплементації і в українському бізнес-середовищі.

Література.

1. Нагаєв В.М. Менеджмент: теорія, практика, мистецтво (дидактичний аспект): навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп.. Харків :ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 2001. С. 195-210.

2. 20 тенденцій, які будуть основоположними в наступному десятиріччі : звіт Intuit 2020. URL: http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_2020_report.pdf (дата звернення: 15.04.2020).

3. 6 головних HR-трендів у 2020 році : hurma.work. URL: <https://hurma.work/blog/6-golovnih-hr-trendiv-u-2020-roczii/> (дата звернення 15.04.2020).

4. 2019 GlobalHumanCapitalTrends : Deloitte.com. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2019.html> (дата звернення 16.04.2020).

5. На пороге глобальных перемен: HR-тренды 2020: Management.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend1194.html> (дата звернення 16.04.2020).

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕРНА КУКУРУДЗИ В УКРАЇНІ

***ДОНЕЦЬКА В.К., СТУДЕНТКА,
НЕСТЕРЕНКО І.В., СТУДЕНТКА,*
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Забезпечення динамічного розвитку зернового сектору та у цілому ринку зерна України, зокрема через нарощування обсягів виробництва шляхом підвищення урожайності, потребує здійснення системних і комплексних заходів. Окремі фрагментарні зміни чи корегування, направлені на вирішення вузько галузевих проблем, є малоефективними і навіть небажаними, оскільки неминуче призводять до розбалансування усієї системи.

Ринок зерна на сьогодні є одним із головних сегментів продовольчого ринку України, який має стратегічну та соціально-економічну значимість, здатний забезпечити значний мультиплікативний ефект. Вирішення продовольчої проблеми в сучасних умовах визначається, головним чином, рівнем розвитку зернового виробництва та стабільним й ефективним функціонуванням ринку зерна. Ринок зерна можна розглядати як складний механізм, складовими якого виступають організаційні, правові та економічні інструменти, що забезпечують взаємодію та узгодження інтересів учасників цього ринку і регулюють виробництво, обмін, розподіл та споживання зерна. Удосконалення державної політики впродовж 2010-2018 рр. в Україні відносно суб'єктів зернового ринку дало можливість значно підвищити урожайність культур та збільшити обсяги виробництва [3-5]. Проте в даній сфері ще сконцентровано ряд проблем, які потребують невідкладного вирішення. До них можна віднести: зниження родючості ґрунтів через недотримання агротехнічних вимог; нестачу кваліфікованих кадрів;

* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., старший викладач