

4. Луцків І., Котовська І. Стратегічне управління як інструмент розвитку суб'єктів публічної сфери в Україні. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/54/5.pdf> (дата звернення: 20.02.2024).

5. Євменкіна О.Л. Конспект лекцій з дисципліни «Стратегічне управління». URL: <https://tnu.edu.ua/sites/default/files/normativbasa/strypreksait.pdf> (дата звернення: 25.02.2024).

6. Динник І.П. Стратегічне управління організацією в контексті сталого розвитку. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*, (1), 30-36. DOI: <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.1.4> (дата звернення: 25.02.2024).

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Ткачова С.С., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7103-9269>

Петрухін Т.В., здобувач першого (бакалаврського) рівня ВО,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Персонал є найважливішою цінністю сучасних організацій. Кожна організація вибудовує власну унікальну систему управління та розвитку персоналу з урахуванням глобальних викликів та трендів, інноваційних методів та технологій управління, стратегічних цілей та завдань організації. Довід побудови інноваційної та ефективної системи управління та розвитку персоналу компанії Сільпо заслуговує на вивчення та розповсюдження.

Компанія Сільпо – це торговельна мережа, яка станом на кінець 2023 р. об'єднує 312 магазинів по всій країні [1]. Компанія організаційно входить до складу Групи компаній Fozzy Group. За результатами 2022 р. Сільпо мала такі фінансові результати: дохід (без ПДВ) – 70 млрд. грн, торговий оборот мережі (без ПДВ) – 62,4 млрд. грн; зростання торгового обороту мережі у 2022 р., у порівнянні з 2021 р., становило (+6,12 %) [2]. Персонал компанії складається з 1420 офісних, 4529 адміністративних працівників, 24 882 робочих у супермаркетах [3]. Загальна кількість працівників компанії у 2022 р. становила 33 390 осіб [2].

Компанія Сільпо постійно удосконалює власну систему управління та розвитку персоналу. Унікальність системи полягає у наявності науково та практично обґрунтованих підходів щодо підбору, навчання, мотивації, оцінки роботи, кар'єрного зростання персоналу. Особливістю системи мотивації є те, що у компанії відсутня система штрафів, для багатьох категорій співробітників існує система преміювання [4]. Щодо соціального захисту працівникам компанії пропонується додатковий соціальний пакет, до складу якого входять: медичне страхування і страхування життя (після 3-х або після 6-ти місяців роботи для різних категорій працівників), а також спортзал та мовні курси (за спеціальними умовами оплати) [2].

Велика увага приділяється організації роботи працівників компанії. Так, для ефективної роботи персоналу на початку березня 2021 р. Група компаній Fozzy Group відкрила два нові робочі простори, які усередині компанії називають інноваційними хабами. Як і нова модель роботи, це гібрид – коворкінг із поправкою на нововведення, продиктовані пандемією [5]. Метою впровадження такої моделі є ефективне управління командами, активна розробка та впровадження інновацій, безпека персоналу. Новий простір площею у 1114 кв. м розрахований на 170 робочих місць для команд з електронної комерції, IT і фахівців з розробки нових продуктів. Інновацією також є наявність на вході до хабу спеціальної камери, яка сканує температуру та робить портрет співробітників, щоб визначити їхній настрій. Інформація про дух команди надходить до відділів, які стежать за рівнем задоволеності роботою.

Керівництво компанії також піклується про показник загального «здоров'я» компанії. У 2018 р. на основі результатів глобального опитування співробітників: від топ-менеджменту до лінійного персоналу було комплексно оцінено показник «здоров'я» компанії (Organizational Health Index). Показник відображає здатність організації діяти узгоджено, відмінно виконувати свої функції та вдосконалюватися [4].

У компанії постійно удосконалюється система навчання персоналу. Сільпо зробила систему навчання більш диджитальною та швидшою у проходженні. Так, протягом 2022 р. у компанії: зроблено перехід з офлайнного навчання на e-learning; створено: 39 електронних програм навчання для працівників робочих спеціальностей; 3 тренінги у форматі електронних курсів для управлінського персоналу; 76 унікальних інтерактивних курсів, які потім увійшли у нові програми навчання. Працівниками компанії за 2022 р. було пройдено 23806 інтерактивних курсів; виконано

1088 електронних програм навчання; пройдено 9412 електронних і неелектронних програм навчання [2].

Команда Сільпо долучилася до запуску платформи Дія.Освіта – головної навчальної платформи України, національної едьютейнмент-платформи актуальних знань і навичок, яка має на меті допомогти всім охочим поглибити свої знання, набутти нові вміння, опанувати нову професію. З ініціативи Міністерства цифрової трансформації для платформи Дія.Освіта мережа Сільпо створила освітні серіали «Касир» та «Пекар». В них співробітники мережі діляться секретами гостинності Сільпо, роботи на касі та в пекарні, а також інсайтами з техніки безпеки. Віртуально приміряти роль касира або пекаря можна в симуляторах [6].

Персонал в компанії називають Перевершниками, оскільки свою роботу всі роблять супердобре – перевершено. З початку великої війни було створено «Штаб підтримки Перевершників» [7]. Штаб вирішує всі кризові запити, пов'язані з війною, опікується підтримкою ментального здоров'я, а також супроводжує ветеранів протягом усього шляху від мобілізації до повернення на роботу. У питаннях повсякденного життя допомагає внутрішній конс'єрж-сервіс компанії. У компанії розроблено платформу цінностей для внутрішньої комунікації, щоб кожен співробітник Сільпо розумів загальні цінності та обіцянки компанії, щоб внутрішня комунікація була простою та людиною, доступною для касира, бухгалтера і для менеджера в офісі [3]. У межах програми турботи у компанії працюють: відновлювальні програми у літньому таборі; безкоштовна програма психологічної підтримки; безкоштовне навчання першої домедичної допомоги; мотиваційна програма в рамках «Біржі змін»; незламні офіси та ін. [2].

У теперішній час компанія Сільпо, як і інші ритейлери, стикається з проблемою пошуку працівників через виїзд українців за кордон та дефіцит кваліфікованих кадрів у країні. Є потреба у працівниках робітничих спеціальностей і менеджерах. Компанія почала більше заохочувати до роботи здобувачів вищої освіти і випускників, у розвиток яких вона готова інвестувати [7].

Література:

1. В 2023 році мережа Сільпо зросла у відповідності до попередніх планів. URL: <http://shareupotential.com/ru/News/Newsline/silpo-novyny-2023-12.html> (дата звернення: 04.02.2024).

2. ТОВ «СІЛЬПО-ФУД». Звіт про управління за 2022 рік. URL: https://content.silpo.ua/uploads/2023/07/05/64a56f7808283.pdf?_ga=2.25606077.147641213.1706815691-933827740.1706815691 (дата звернення: 04.02.2024).

3. Перевершники. Платформа цінностей для внутрішньої комунікації мережі супермаркетів «Сільпо». URL: <https://grape.ua/portfolio/silpo> (дата звернення: 04.02.2024).

4. HR-директор Сільпо: Штрафів у нас немає – є система преміювання. URL: <https://rau.ua/personalii/hr-direktor-silpo/> (дата звернення: 04.02.2024).

5. Офіс-трансформер та оцінка настрою за фото. Як виглядає новий інноваційний робочий хаб Fozzy Group. URL: <https://forbes.ua/company/ofis-transformer-i-otsenka-nastroeniya-po-foto-kak-vyglyadit-innovatsionnyy-rabochiy-khab-fozzy-group-18032021-1185> (дата звернення: 04.02.2024).

6. Сільпо спільно з Мінцифри створив освітні серіали про роботу касирів та пекарів для Дія.Освіта. URL: <https://rau.ua/novyni/novini-partneriv/silpo-osvitni-seriali-dija-osvita/> (дата звернення: 04.02.2024).

7. У великих ритейлерів дефіцит кваліфікованих кадрів. Як вони уникають нестачу персоналу. URL: <https://retailers.ua/news/menedjment/13714-u-velikih-riteyleriv-defitsit-kvalifikovanih-kadriv-yak-voni-unikayut-nestachu-personalu> (дата звернення: 04.02.2024).

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА: ПРОБЛЕМИ Й РИЗИКИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ

Ткаченко С.Є., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8807-4885>

Сьогодні нові цифрові технології, інноваційні бізнес-моделі проникають в усі сфери господарського життя суспільства, впливаючи на саму суть економіки, формуючи в ній якісні структурні зміни, формуючи в ній якісні структурні зміни. У результаті формується цифрова економіка, як підсистема економіки традиційної, що вирізняється активним використанням цифрових технологій й обігом специфічних електронних товарів. Рівень розвитку цифрової економіки тісно корелює з конкурентоспроможністю країн, що потребує особливої уваги держави та бізнесу до її розвитку.

Цифрова економіка кардинально змінює спосіб виробництва та транскордонні ринки товарів і послуг для бізнесу, збільшує його продуктивність і підвищує конкурентоспроможність.

Цифровізація бізнесу, розпочавшись із локальних внутрішньофірмових і корпоративних проєктів, поступово набуває глобальних масштабів, а великі гравці цифрового бізнесу вийшли на перші позиції у світі. Так, Apple, Alphabet, Microsoft, Amazon і Facebook