

**Міністерство освіти і науки України /
Ministry of Education and Science of Ukraine**

**Київський національний економічний університети імені Вадима Гетьмана /
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman**

**МЕНЕДЖМЕНТ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ЦИФРОВОЇ ЕПОХИ**

**MANAGEMENT:
CHALLENGES AND PROSPECTS
OF THE DIGITAL ERA**

Збірник матеріалів / Proceedings

**III Міжнародної наукової студентської конференції /
III International scientific student conference**

**м. Київ / Kyiv
16 листопада 2022 р. / November 16, 2022**

Nia Todua A STUDY OF CONSUMER ATTITUDES TOWARDS SOCIAL MEDIA MARKETING ACTIVITIES	49
Джигя Лілія СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ / Dzhyga Lilia STRATEGIC PERSPECTIVES OF DIGITALIZATION OF MODERN ENTERPRISES	51
Ківшик Віталій ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ В ЦИФРОВУ ЕРУ / Kivshyk Vitalii TRANSFORMATION OF INSURANCE SALES MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA	54
Козинська Ніна, Ткаченко Анастасія ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЛАНЦЮЖКА СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ НА ПРИКЛАДІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА / Kozynska Nina, Tkachenko Anastasia FEATURES OF DIGITALIZATION OF THE VALUE CREATION CHAIN ON THE EXAMPLE OF AN AGRICULTURAL ENTERPRISE	57
Скала Надія ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА СКЛАДОВІ ОПЕРАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ / Skala Nadiia THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION ON OPERATING SYSTEM COMPONENTS	60
Фесенко Олеся ЗНАЧЕННЯ ВСЕБІЧНОГО РОЗВИТКУ У ЖИТТІ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ ЗА ТЕОРІЮ ПОКОЛІНЬ X, Y, Z / Fesenko Olesia THE SIGNIFICANCE OF COMPREHENSIVE DEVELOPMENT IN HUMAN LIFE AND ACTIVITY ACCORDING TO THE THEORY OF GENERATIONS X, Y, Z	62
Штільгойз Олександр РОЛЬ ЦИФРОВОГО МИСЛЕННЯ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ / Shtilhoiz Oleksandr THE ROLE OF DIGITAL THINKING IN MODERN MANAGEMENT	65
СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	66
Iakovenko Maryna, Shyshov Anton HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY	66
Krivel Mariana APPROACHES TO THE USE OF GAMIFICATION IN EMPLOYEES TRAININGS	71
Mammadova Nuriia HUMAN RESOURCES IN DIGITAL ERA	75
Гновенко Давид ЗАСТОСУВАННЯ КАЙДЗЕН В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ / Hnovenko Davyd APPLICATION OF THE KAIZEN IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	77
Карпеко Олена ТРАНСФОРМАЦІЯ HR: РОЛЬ КУЛЬТУРНИХ ЗМІН / Karpeko Olena HR TRANSFORMATION: THE ROLE OF CULTURAL CHANGES	80
Кириленко Дар'я ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК SOFT SKILL В КОМАНДНІЙ РОБОТІ / Kyrylenko Daria EMOTIONAL INTELLIGENCE OF EMPLOYEES AS A SOFT SKILL IN TEAMWORK	82
Кзакова Єва ВПЛИВ ЩАСТЯ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ / Kazakova Yeva HAPPINESS AFFECTS THE PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION	85
Лихина Оксана, Летік Юлія ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА І ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІНЦЯ В УМОВАХ СТВОРЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД / Lykhina Oksana, Letik Yulia THE PECULIARITIE ACTIVITIES OF THE MANAGER AND PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CREATIONRURAL UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES CONDITIONS	87
Мамай Богдан ГУМАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ / Mamai Bogdan HUMANIZATION OF MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF MODERN MANAGEMENT	90
Матвійчук Юлія ПРОФАЙЛІНГ ЯК МЕТОД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ / Matvijchuk Yulia PROFILING AS A METHOD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	93
Міняйло Юлія ВПЛИВ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ / Miniailo Yuliia THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES ON THE FORMATION OF THE INTERNAL ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION	96

Міняйло Юлія,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
3 курс, спеціальність «Менеджмент»
miniailo.i@donnu.edu.ua
науковий керівник: **Климчук О.В.,**
професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки, д.е.н., професор

ВПЛИВ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

Miniailo Yuliia

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES ON THE FORMATION OF THE INTERNAL ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION

Актуальність. Сучасні організації є відкритими системами, в яких відбувається безліч різнобічних господарсько-управлінських процесів. Проте, на нашу думку, один із головних процесів полягає в ефективному управлінні людськими ресурсами. Людські ресурси є не лише одним з основних чинників функціонування організації, а також головними елементами досягнення її стратегічних цілей. Людські ресурси можуть як позитивно, так і негативно впливати на внутрішнє середовище організації і саме цей вплив може привезти до успіху або до краху цієї організації. Саме тому, питання впливу людських ресурсів актуальне для будь-якої організації, щоб забезпечити ефективне функціонування її внутрішнього середовища.

Постановка проблеми. Людські ресурси в будь якій організації є одним з основних чинників функціонування внутрішнього середовища. Керівники не завжди усвідомлюють цінність людських ресурсів як чинника ефективного функціонування організації. Людські ресурси не розглядаються організаціями як рішучий фактор успіху та прибутковості. Організації, що не надають значущості людським ресурсам часто зіткаються з проблемою її неефективного функціонування.

Результати дослідження. Внутрішнє середовище організації – це відкрита система, цілісність і життєздатність якої забезпечується завдяки елементам, з яких вона формується. Саме внутрішнє середовище формується керівниками відповідно до їх уявлень які саме елементи забезпечать її ефективне функціонування. До основних елементів внутрішнього середовища організації належать: цілі, структура, організаційна культура та людські ресурси. Оскільки ринки праці стали більш конкурентоспроможними, то фахівці у сфері людських ресурсів на цей час покликані забезпечити методи роботи управління людьми, які не лише підтримують пріоритети організації, а й забезпечують успіх у конкурентній боротьбі на світовому ринку. Установи також прагнуть створити бренд зайнятості, який резонує з конкретними працівниками [1, 2].

Людські ресурси – це сукупність робітників, службовців, що належать організації, певному сектору, галузі діяльності, а також економіці загалом. Будь-

яка фізична особа, яка має безпосередній зв'язок із відповідною організацією, сектором, галуззю чи економічною системою, буде вважатися людським ресурсом. Людські ресурси також відзначаються своїми специфічними особливостями, які полягають в такому:

1) людські ресурси наділені інтелектом, тому їх реакція на зовнішній вплив є емоційно-осмисленою, внаслідок чого процес взаємодії між працівником і організацією є двостороннім;

2) людські ресурси здатні до постійного вдосконалення, саморозвитку та навчання, і саме це є найбільш важливим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації;

3) трудове життя людських ресурсів в сьогоденному суспільстві займає період 30–50 років, тому стосунки між працівником і організацією мають довгостроковий характер, а інколи і довічний найм [3, 4].

Відтак, управління людськими ресурсами – головна функція організації і водночас найскладніша. Часто керівники більшу увагу приділяють цілям, структурі, не приділяючи при цьому достатньої уваги людським ресурсам, які забезпечують роботу не тільки внутрішнього середовища, але й всієї організації загалом. Без людських ресурсів не існує організації. Саме за допомогою людських ресурсів внутрішнє середовище виконує поставлені цілі та забезпечує функціонування всієї організації.

Аналіз відповідної літератури свідчить про те, що ключовим стержнем внутрішнього середовища організації є її працівники та їх професійні якості. Людські ресурси є не тільки важливим елементом внутрішнього середовища організації, але й головним стратегічним ресурсом в конкурентній боротьбі. Наразі кардинально змінюється сучасне суспільство, технології виробництва товарів та надання послуг, але без кваліфікованих людських ресурсів високого результату домогтися не можливо у будь-якій сфері господарської діяльності. В кінцевому рахунку все залежить від людини, її кваліфікації, професійних здібностей, мотиваційного рівня. Яким би ефективним не були нововведення – їхня доля залежить від людини. Саме тому вищий рівень керівництва мають більшу увагу приділяти кваліфікованим людським ресурсам, як елементу найбільшого впливу на внутрішнє середовище організації [5–8].

Людські ресурси здійснюють прямий вплив на функціонування та розвиток внутрішнього середовища. Так, в процесі виконання поставлених цілей працівники утворюють організаційну структуру, яка, в свою чергу, перетворює ресурси на продукт та дозволяє досягти поставлених бізнес-цілей організації. У концепції управління з позиції психології і людських відносин основний акцент робиться на співробітниках організації, як на важливий чинник успіху. В результаті цього саме завдяки плідній співпраці працівників організація розвивається і досягає успіху у своїй професійній сфері діяльності.

Водночас неможливо не звернути увагу на те, що людські ресурси можуть і негативно впливати на внутрішнє середовище організації. Так як внутрішнє середовище організації це система комплексних взаємозв'язків, то помилка одного працівника або кількох працівників буде безпосередньо або опосередковано буде впливати на всі структурні елементи цього середовища.

Висновки. Проаналізувавши вплив людський ресурсів на внутрішнє середовище організації можна стверджувати, що вони є невід’ємною частиною цього середовища і ефективність його функціонування безпосередньо залежить саме від кваліфікації співробітників. Загалом людські ресурси – це той ключовий елемент, який допомагає внутрішньому середовищу ефективно функціонувати, розвиватися, приймати висококваліфіковані управлінські рішення, виконувати поставлені стратегічні та оперативні цілі тощо. Відтак, трудові ресурси здійснюють вирішальний вплив на внутрішнє середовище організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Внутрішнє середовище організації URL: <https://library.if.ua/book/36/2430.html> (дата звернення 03.11.2022).
2. Климчук О.В. Сучасні тренди та глобалізаційні виміри управління інформаційними технологіями і системами в Україні. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1 (41). С. 72–85. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.1.7>.
3. Людські ресурси (HR) URL: <https://uk.economy-pedia.com/11031655-human-resources-hr> (дата звернення 03.11.2022).
4. Levytska I.V., Klymchuk A.O., Klymchuk O.V. Functions of salary at machine-building enterprises in formation of motives and stimules of personnel. *Bulletin of Zaporizhzhia National University. Economic sciences*. № 4 (44), 2019. pp. 154-159. DOI <https://doi.org/10.26661/2414-0287-2019-4-44-24>.
5. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=635> (дата звернення 04.11.2022).
6. Цвігун Т. В. Вплив факторів внутрішнього середовища на економічну безпеку підприємства. URL: <http://elar.khmnmu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8199/1/14.pdf> (дата звернення: 04.11.2022).
7. Климчук О.В. Сучасні тенденції використання інформаційних систем і технологій в управлінні підприємствами. *Авіація, промисловість, суспільство: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків: ХНУВС, 2021. Ч. 2. С. 379-382.
8. Люди як фактор внутрішнього середовища організації URL: https://stud.com.ua/59066/menedzhment/lyudi_faktor_vnutrishnogo_seredovischa_organizatsiyi (дата звернення: 05.11.2022).