

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-11\(22\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0654-11(22)-10)

**КАРЛОВА ОЛЕНА**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри економіки та менеджменту  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна  
ORCIDiD: <http://orcid.org/0000-0002-5506-4154>

**ХРИПКО ТАМАРА**

здобувач 4 курсу першого (бакалаврського)  
рівня освіти  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна

**КОВАЛЬОВ ВАЛЕРІЙ**

доктор економічних наук, професор, професор  
кафедри економіки підприємств та менеджменту,  
Навчально-науковий професійно-педагогічний  
інститут Української інженерно-педагогічної  
академії, м. Бахмут, Україна  
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-2925-5707>

**МИХАЛЬЧЕНКО ГАННА**

доктор економічних наук, доцент, завідувач  
кафедри економіки підприємств і менеджменту  
Навчально-науковий професійно-педагогічний  
інститут Української інженерно-педагогічної  
академії, м. Бахмут, Україна  
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0003-2616-9499>

**КРИТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА СУЧАСНІ ФОРМИ УПРАВЛІННЯ  
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Анотація.** Ефективне управління сучасними підприємствами та організаціями сфери послуг залежить від процесів управління кадрами. Для оптимізації управління в період відновлення економіки після кризи коронавірусу необхідно використання новітніх технологій організації та управління людськими ресурсами. В умовах пандемії за останні роки впали

показники розвитку економіки України, при цьому особливо потерпілими виявились підприємства та організації невиробничої сфери: потреби в їх послугах скоротились, або зовсім відпали. Питання значення людського капіталу та визначення його вартості знаходиться в зоні наукових інтересів багатьох вітчизняних та закордонних науковців.

В умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому персонал став не тільки стратегічним ресурсом, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства, тому є одним з об'єктів управління. Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій і з метою реалізації цілей організації.

В статті виокремлено питання, створення оптимальних умов для планування, організації та координування людських ресурсів, як основного двигуна прогресу.

В статті розглянуто організування роботи з кадровим складом для підвищення ефективності діяльності організації. Автори піддають критиці окремі сучасні форми найму співробітників, за відсутності визначених законодавчою базою механізмів захисту прав робітників організацій, що працюють за тристоронніми договорами. Проблемним для вітчизняного законодавства залишається використання окремих з назв персонал-технологій.

В статті визначено роль підвищення кваліфікації кадрів організації й навчання протягом життя. Авторами в статті розкрито потребу в використанні HR-менеджменті низку наукових принципів, таких як плановість, комплексність, безперервність, нормативність, економічність.

**Ключові слова:** персонал, людський капітал, персонал-технології.

**Вступ.** Міжнародний економічний досвід доводить, що конкурентоспроможність організації залежить від її фінансових, сировинних і матеріальних ресурсів, а головне, від оптимального використання людського ресурсу. Витрати підприємства на персонал розглядаються як первинна умова для виживаності на ринку і економічного зростання. Діючі системи показників звітності в повній мірі не дозволяє користувачам отримувати актуальну, достовірну інформацію, що веде до поширеної практики недооцінки людського капіталу. Занижена вартість інвестицій в людський капітал призводить до істотних втрат капіталізації і значного зниження ринкової вартості підприємства.

В умовах пандемії за останні роки впали показники розвитку економіки України, при цьому особливо потерпілими виявились підприємства та організації невиробничої сфери: потреби в їх послугах скоротились, або зовсім відпали. Одночасно затребувані якісно нові професії з розширеними компетенціями працівників та новітні комунікаційні інструменти.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання значення людського капіталу та визначення його вартості знаходиться в зоні наукових інтересів багатьох вітчизняних та закордонних науковців. Вчені та практики проводять дослідження складових управління персоналом організацій. Питанням у сфері розвитку методів і підходів до управління персоналом. Ці аспекти досліджують Л.Балабанова, М. Казарін, О.Кір'ян, Д. Козлов, О. Кушнерик, К. Тарасова, Д. Саллівен [1-12] та інші.

На сучасному етапі української економіки зростає науковий інтерес до розвитку певних форм управління людськими ресурсами в організаціях, при цьому цікавість визиває напрямок активізації технологій по розвитку особистості й можливість застосування її елементів в процесах управління.

**Метою даної статті** є розкриття сутності, особливостей та завдань впровадження елементів HR-адміністрування в діяльність підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** За результатами дослідження науковців при збільшенні рівня освіти на 10% продуктивність робітника зростає на 8,6%, аналогічне зростання основних засобів призводить до підвищення продуктивності праці на 3,4%. Отже прибутковість інвестицій в людський капітал майже набагато вища ніж інвестицій в обладнання та устаткування. Це свідчить про актуальність збільшення інвестицій в людський капітал і необхідність об'єктивної оцінки і визнання людських ресурсів як активів компанії.

В умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому персонал став не тільки стратегічним ресурсом, а й

чинником формування конкурентних переваг підприємства, тому є одним з об'єктів управління. Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій і з метою реалізації цілей організації [10, 11].

Серед особливостей системи управління на багатьох українських підприємствах є використання сучасних підходів, які враховують постійні зміни зовнішнього та внутрішнього середовища організацій. Центральним завданням управління є створення оптимальних умов для планування, організації та координування людських ресурсів, як основного двигуна прогресу.

Особливе місце у системі управління людськими ресурсами займають методи ефективного управління, що використовуються адміністрацією для впливу на працівників на благо організації в ході технологічних процесів. Особливу роль в сучасній організації відіграють впровадження інформаційних технологій в менеджмент персоналу та HR-менеджмент [10, с. 709], а саме використання захищених хмарних сервісів з використанням мобільних пристроїв. Технологія управління персоналом, за визначенням Л. Балабанової, це поєднання форм і методів управління в процесі наймання, адаптації, використання, розвитку та звільнення персоналу, які сприятимуть підвищенню ефективності в досягненні мети організації [1].

Для реалізації технологій управління персоналом потрібно використовувати маркетингові складові, планувати чисельність та якісний склад робітників, корегувати набір, навчання й своєчасно проводити оцінювання співробітників підприємства чи організації. Якщо правильно організувати роботу з кадровим складом, то питання підвищення ефективності діяльності організації буде вирішено.

Трудовий потенціал в організації сформується якіснішим, якщо використовувати традиційні технології, додавши до них сучасні елементи. (рис. 1).

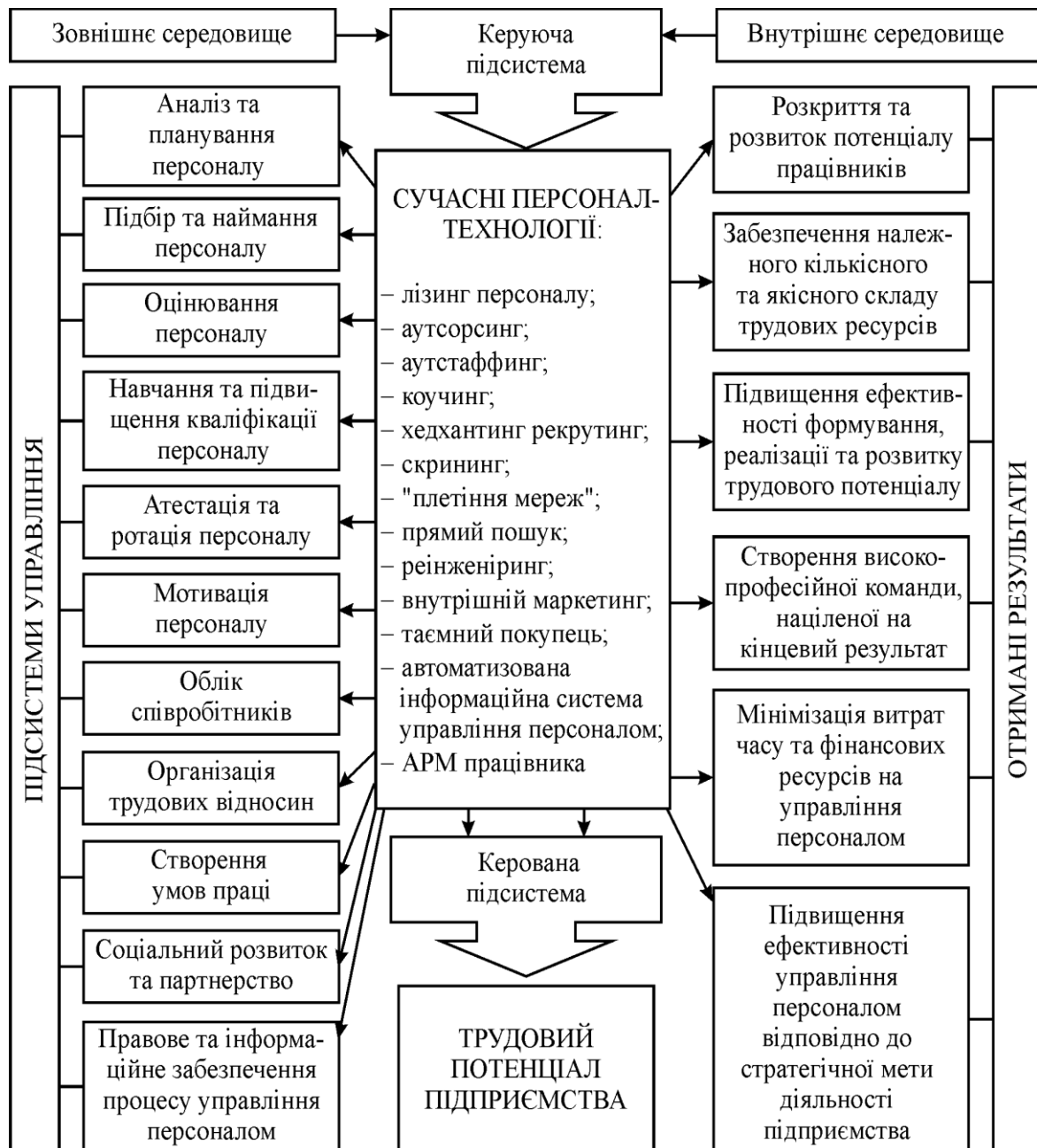


Рис.1. Місце сучасних технологій у формуванні кадрів підприємства

В Україні останнім часом поширюється позикова праця, коли наймаються на роботу працівника для виконання певних робіт через позикову агенцію. Тобто, працівник є найманим не підприємством, а

агенцією і його права як спеціаліста можуть бути порушені під час виконання умов трьохстороннього договору. Це нетипова форма організації праці, але в умовах пандемії і обмеженості професійних кадрів, нажаль вона має місце, як і порушення прав працівника. Такі працівники, будучі в шатному розкладі кадрового агентства, можуть залишитись без лікарняних листів, пенсії, тощо. Тобто в кожній медалі є дві сторони: з одного боку, це сучасний метод підбору кадрів, а з другого – при роботі за тристороннім договором роботодавець зменшує ризики прибутковості. Закордонні кадрові агенції більше приділяють питанням спеціальних правових норм для захисту прав найманих робітників.

В питаннях управління людськими ресурсами важливу роль відіграє підвищення кваліфікації кадрів організації, особливо виділяють при цьому й навчання протягом життя. Цікавим є приклади Д. Козлова [6], О. Нежинської та В. Тименко, які висвітлюють технологію коучингу [10].

Порівнюючи коучинг з управлінням змінами в організації автори рекомендують перехід з до особистості в плані навчання вмінням знаходитись тут і зараз, пристосовуючись до викликів зовнішнього середовища. Подібна пристосованість допомагає швидше змінюватись підприємствам та організаціям в кризових ситуація, що видно зараз в умовах пандемії.

Процеси узгодженості в управлінні персоналом засновуються на вдосконаленні бізнес процесів та знаходженні оптимальних шляхів покращення управління людськими ресурсами[3].

Окрему роль в управлінні кадрами грає клієнтоорієнтованість підприємства, особливо в сфері послуг, приділяючи при цьому процесі увагу персоналу та його якості. З точки зору маркетингу це є правильним, бо організація надає послугу робітникові, і дбає про його професійне самовдосконалення [7, 9].

Важливою функцією системи управління персоналом є контроль, який забезпечує зворотний зв'язок та відображення ефективності практично всіх процесів, з яких складається ця система [10]. Основними формами контролю є оцінювання відповідності працівника посаді, яку він займає, атестація кадрів, оцінка роботи. Остання форма є найбільш важливою, оскільки встановлюється кінцевий результат діяльності працівника. При цьому важливо вивчати й сам процес діяльності працівника. У сфері послуг серед персонал-технологій контролю праці персоналу використовують методику «Таємний покупець» («Mystery Shopping»). Відповідно до неї на основі структурованого, прихованого спостереження, яке проводиться заздалегідь підготовленими «покупцями», отримують анонімну оцінку та здійснюють моніторинг якості обслуговування клієнтів, рівня надання послуг, дотримання правил мерчандайзингу та викладки продукції тощо.

Загалом розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість з них розробили та почали використовувати провідні європейські, японські та американські компанії, кожна з яких має свої особливості (рис. 2).

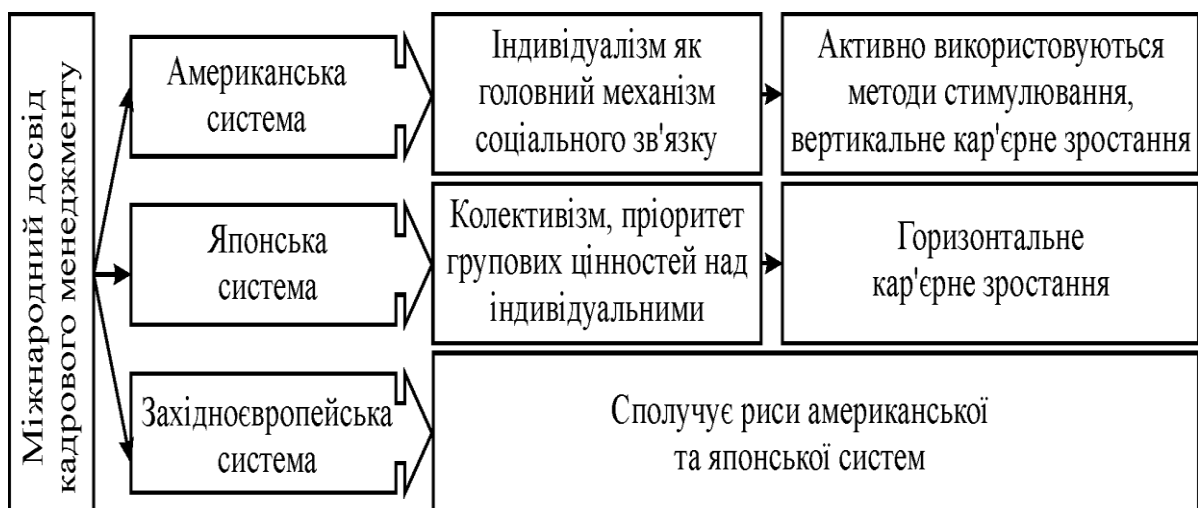


Рис. 2. Особливості систем кадрового менеджменту

Вивчаючи матеріали за досліджуваною темою потрібно зробити один з висновків про те, що більшість назв в управлінні персоналом стали використовуватись іноземними словами, по суті перехреснюючись зі знайомими авторам елементами наукової організації праці та виробництва.

Можливо в умовах сьогодення потрібно спростити назви цих технологій і описувати їх знайомими термінами та поняттями з української мови. Проблемним для вітчизняного законодавства залишається використання окремих з назв персонал-технологій, що ускладнює правове забезпечення їх використання, для прикладу можна навести персонал-технологію лізинг персоналу. Лізинг за своєю сутністю означає оренду, а нормами Господарського Кодексу та Кодексу Законів про працю в Україні не передбачено, що персонал може бути предметом договору оренди (лізингу) [5]. Виходячи цього, у такому словосполученні наведену персонал-технологію некоректно використовувати.

Безумовно, економічна ефективність діючих підприємств та організацій залежить від людських ресурсів та рівня їх професійної підготовки та бажання працювати на загальну мету організації. Зокрема, як відзначає О.Кушнерик і з ним погоджуються автори, що в Україні слабо діюча централізована політика підготовки та перепідготовки кадрів; функції відділів кадрів обмежені обліково-розпорядчими функціями; відсутнє планування розвитку персоналу на перспективу; штат відділів кадрів обмежений інспекторами, що не мають спеціальної освіти в питаннях роботи з кадрами. В сфері ІТ-технологій, маркетингу, торгівлі інша ситуація. На хвилі пандемії ці організації виявились більш гнучкими і використовують в повній мірі сучасні технології підбору, розстановки та управління кадрами [8].

К. Тарасова в своїх дослідженнях визначає, що в епоху діджиталізації суспільства економіку чекають значні внутрішні зрушення у сфері нових



технологій. В першу чергу це нові інструменти, механізми і принципи в роботі з кадрами організації та в HR-менеджменті [11].

В організаціях йде формування сучасної культури, нового сприйняття колективної праці культура та розширення нових технічних рамок бізнесу. Для західних дослідників це питання давно вивчене і практично використовується в діях компаній постійно, про це йдеться в багатьох роботах, наприклад Д. Саллівена [12]. При цьому бажано було б щоб співробітники творчо взаємодіяли, поважали одне одного та розуміли кожний свої місце, функції компетенції для дії в єдиній команді, розуміючи що результат загальної справи завжди кращий, чим в одинака.

Значення для організації роботи з кадрами полягає також у вивченні практики управління персоналом починаючи зі шкіл адміністративного розвитку, приділяючи увагу не тільки організації, а й мотивації та контролю поведінки кадрів в організації. Далі в трансформації школи людських відносин вивчали механізми мотивації та поведінкові стратегії працівників організацій.

В умовах діючих організацій до функцій HR-менеджера відносять забезпечення оптимальної організації роботи персоналу, створення механізму мотивації персоналу, контролю дисципліни робітників, налагодження взаємозв'язків між ланками надання послуг, роботи по синхронізації їх діяльності, знаходження системності при підготовці та управлінню інформацією [3, 4, 6].

На нашу думку, HR-менеджерам варто використовувати в роботі низку наукових принципів, таких як плановість, комплексність, безперервність, нормативність, економічність. Це наступним чином розширить ключові елементи організації праці та підніме інноватику на виробництві товарів чи послуг, а саме: активізує інтенсифікацію праці в часі; оптимізує кваліфікацію кадрів згідно рівню виконуваних функцій та завдань; мотивує працівників до виконання робіт якісно та своєчасно.

В роботі HR-менеджерам рекомендують використовувати досвід європейських, американських та східних компаній, де частково управління базується на переконанні, їх базовій освіті та професійній підготовці. Перед прийняттям на роботу для майбутнього працівника проводять складні тестування його знань, співбесіду, вивчають письмове резюме та рекомендації попередніх роботодавців.

Варто додати, що запровадження в компаніях системи HR менеджменту повинне включати довгострокове формування персоналу (ретельний підбір кваліфікованих працівників відповідного віку, стажу, професійних навичок), розробку ефективної системи стимулювання та мотивації працівників, безпосередню участь працівників у діяльності підприємства, послідовність діяльності HR-менеджерів в управлінні персоналом; встановлення належних умов праці, встановлення відповідної заробітної плати працівникам та високу якість кадрової політики на підприємстві [12].

Задля виконання якісних управлінських функцій HR-менеджер має бути обізнаним кваліфікованим спеціалістом, що здатен сам подавати приклад в ефективній роботі та створювати комфортні умови праці на робочих місцях для інших [1].

**Висновки.** Отже вважаємо, що організація, мотивування, контроль діяльності персоналу є складовою та перспективним напрямом діяльності HR-менеджерів підприємства, що реалізується ними в системі внутрішніх і зовнішніх мотиваторів, які в сукупності ведуть кожну з організацій або підприємств до мети, визначеної місією організації при її створенні. Для оптимізації й успішного управління становлення та розвитком персоналу HR-менеджерам потрібно вдосконалювати свої знання з використанням наукових теорій та методів пізнання людської природи, психології колективної і індивідуальної поведінки, що буде окреслено авторами в подальшому науковому дослідженні.

### Використана література

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк : Вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.
2. Казарін М.Г. Коучинг як засіб управління / М.Г. Казарін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/19502-kouching-kak-sredstvo-upravleniya.html>.
3. Кір'ян О. І. Компетентності HR-менеджера – сучасні потреби / О. І. Кір'ян // *Modern engineering and innovative technologies. International periodic scientific journal* - Issue 13. Part 4. September 2020. С. 9-16 URL: <https://www.moderntechno.de/index.php/meit/issue/view/meit13-04/meit13-04>
4. Кір'ян, О., & Логвінова, О. (2020). Місце технологій в роботі управлінського персоналу підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*, 9 (18). Retrieved із <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/320>.
5. Кодекс законів про працю України, редакція від 14.08.2021 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Козлов Д. HR-професіонал в епоху штучного інтелекту-2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho>.
7. Коновалова О.О., Лук'янова В.А. Шляхи підвищення ефективності діяльності будівельного підприємства. *Молодий вчений*. 2017. № 3 (43). С. 684-687.
8. Кушнерик, О. (2020). HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*, (12), 125-129. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21>.
9. Ладунка І.С., Кучеренко Є.А. Шляхи покращення фінансового стану підприємств в сучасних економічних умовах. *Економіка і суспільство*. 2016. № 15. С. 185-188.
10. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.
11. Тарасова К.І. Особливості HR-менеджменту для цифрового світу: тенденції та перспективи. *Молодий вчений*. 2018. № 3 (55). С. 708-711.
12. Саллівен Д. Стратегічна роль HR-служби, розуміння ролі управління людськими ресурсами в контексті моделі «П'ять рівнів вкладу HR». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrml25.html>.

## References

1. Balabanova L.V. Stratehichne upravlinnia personalom pidprijemstva v umovakh rynkovoï ekonomiky : monohrafiia / L.V. Balabanova, O.V. Stelmashenko. – Donetsk : Vyd-vo DonNUET im. M. Tuhan-Baranovskoho, 2010. – 229 s.
2. Kazarin M.H. Kouchynh yak zasib upravlinnia / M.H. Kazarin. [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/19502-kouching-kak-sredstvo-upravleniya.html>>.
3. Kirian O. I. Kompetentnosti HR-menedzhera – suchasni potreby / O. I. Kirian // Modern engineering and innovative technologies. International periodic scientific journal – Issue 13. Part 4. September 2020. S. 9-16 URL: <https://www.moderntechno.de/index.php/meit/issue/view/meit13-04/meit13-04>.
4. Kirian, O., & Lohvinova, O. (2020). Mistse tekhnologii v roboti upravlianskoho personalu pidprijemstv. Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriiia Ekonomika, 9 (18). Retrieved iz <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/320>.
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy Redaktsiia vid 14.08.2021 [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Kozlov D. HR-profesional v epokhu shtuchnoho intelektu-2017. [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu: <https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho>.
7. Konovalova O.O., Lukianova V.A. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti budivelnogo pidprijemstva / Konovalova O. O., Lukianova V.A. // Molodyi vchenyi. – 2017. – № 3 (43). – S. 684-687.
8. Kushneryk, O. (2020). HR-menedzhment: innovatsiinyi pidkhid do upravlinnia personalom. Pidprijemnytstvo ta innovatsii, (12), 125-129. <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21>
9. Ladunka I.S., Kucherenko Ye.A. Shliakhy pokrashchennia finansovoho stanu pidprijemstv v suchasnykh ekonomichnykh umovakh / I.S. Ladunka // Ekonomika i suspilstvo. – 2016. – № 15. – S. 185-188.
10. Nezhynska O. O. Osnovy kouchynhu : navchalnyi posibnyk / O. O. Nezhynska, V. M. Tymenko. – Kyiv ; Kharkiv : TOV «DISA PLiUS», 2017. – 220 s.
11. Tarasova K.I. Osoblyvosti HR-menedzhmentu dlia tsyfrovoho svitu: tendentsii ta perspektyvy /K.I.Tarasova //Molodyi vchenyi. – 2018. – № 3 (55). – S. 708-711.
12. Salliven D. Stratehichna rol HR-sluzhby, rozuminnia roli upravlinnia liudskymy resursamy v konteksti modeli «Piat rivniv vkladu HR». [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.management.comua/hrm/hrml25.html>.

**Елена Анатольевна Карлова**

доктор экономических наук, профессор,  
Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

**Тамара Андреевна Хрипко**

соискатель 4 курса первого (бакалаврского) уровня образования  
Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

**Валерий Николаевич Ковалёв**

доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры экономики предприятий и менеджмента,  
Учебно-научный профессионально-педагогический институт  
Украинской инженерно-педагогической академии, г. Бахмут, Украина

**Анна Григорьевна Михальченко**

доктор экономических наук, доцент,  
Учебно-научный профессионально-педагогический институт  
Украинской инженерно-педагогической академии, г. Бахмут, Украина

## **КРИТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** Эффективное управление современными предприятиями и организациями сферы услуг зависит от действий управления кадрами. Для оптимизации управления в период восстановления экономики после кризиса коронавируса нужно внедрение новейших технологий организации и управления человеческими ресурсами. В условиях пандемии за последние годы упали показатели развития экономики Украины, при этом особенно пострадавшими оказались предприятия и организации непродовольственной сферы: потребности в их услугах сократились или совсем отпали. Вопрос значения человеческого капитала и его стоимости находится в зоне научных интересов многих отечественных и зарубежных ученых.

В условиях развития экономики знаний растет роль человека в системе производства, поэтому персонал стал не только стратегическим ресурсом, но и фактором формирования конкурентных преимуществ предприятия, поэтому является одним из объектов управления. Сущность управления персоналом состоит в процессе воздействия на работников путем применения кадровых технологий в целях реализации целей организации.

В статье выделены вопросы, создание оптимальных условий для планирования, организации и координирования человеческих ресурсов, как основного двигателя прогресса.

В статье рассмотрена организация работы с кадровым составом для повышения эффективности деятельности организации. Авторы подвергают критике отдельные современные формы найма сотрудников, при отсутствии определенных законодательной базой механизмов защиты прав рабочих организаций, работающих по трехсторонним договорам. Проблемным для отечественного законодательства остается использование отдельных названий персонал-технологий.

В статье определена роль повышения квалификации кадров организации и обучения в течение жизни. Авторами в статье раскрыта потребность в использовании HR-менеджменте ряда научных принципов, таких как плановость, комплексность, непрерывность, нормативность, экономичность.

**Ключевые слова:** персонал, человеческий капитал, персонал технологий.

**Elena A. Karlova**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor of the Department of Economics and Management  
Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

**Tamara An. Hripko**

4th year student of the first (bachelor's) level of education  
Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

**Valery N. Kovalev**

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Enterprise  
Economics and Management, Educational and Scientific Vocational Pedagogical  
Institute of the Ukrainian Engineering and Pedagogics Academy, Ukraine

**Anna G. Mykhalchenko**

Doctor of Economics, Associate Professor,  
The Head of the Department of Economy of Enterprises and Management,  
Educational and Scientific Vocational Pedagogical Institute of the Ukrainian  
Engineering and Pedagogics Academy, Ukraine

## **A CRITICAL VIEW OF MODERN FORMS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION**

**Abstract.** Effective management of modern enterprises and organizations in the service sector depends on human resource management processes. To optimize management in the recovery period after the coronavirus crisis, it is necessary to use the latest technologies for the organization and management of human resources. In the conditions of the pandemic, the indicators of Ukraine's economic development have fallen in recent years, with enterprises and organizations of the non-productive

sphere being particularly affected: the needs for their services have decreased or disappeared altogether. The question of the importance of human capital and determining its value is in the area of scientific interests of many domestic and foreign scientists.

In the development of the knowledge economy, the role of man in the production system is growing, so staff has become not only a strategic resource but also a factor in the formation of competitive advantages of the enterprise, so it is one of the objects of management. The essence of personnel management is the process of influencing employees through the use of personnel technology to achieve the goals of the organization.

The article highlights the issue of creating optimal conditions for planning, organizing and coordinating human resources as the main engine of progress.

The article considers the organization of work with staff to improve the efficiency of the organization. The authors criticize some modern forms of hiring employees, in the absence of mechanisms defined by the legal framework to protect the rights of workers of organizations working under tripartite agreements. The use of some of the names of personnel technologies remains problematic for domestic legislation.

The article defines the role of professional development of personnel of the organization and lifelong learning. The authors of the article reveal the need to use HR-management a number of scientific principles, such as planning, complexity, continuity, regulation, efficiency.

**Key words:** personnel, human capital, personnel-technologies.