

Література

1. Gryshchenko, I., Ganushchak-Efimenko, L., Shcherbak, V., Nifatova, O., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Martynova, L., Martynov, A. (2021). Making use of competitive advantages of a university education innovation cluster in the educational services market. *European Journal of Sustainable Development*, № 10.2, P. 336–348.
2. Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Isai, O., Shtuler, I., Samborskyi, O., Rubezhanska, V. (2020). Management of efficiency of the energy and resource saving innovative projects at the processing enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, Vol. 42, No. 4, P. 504–515.

УДК 658.3.07

*Грунт І. С., здобувач вищої освіти
Корольов Р. В., здобувач вищої освіти
Дивинець А. С., здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрова економіка – це сукупність відносин, що складаються в процесах виробництва, розподілу, обміну та споживання, заснованих на онлайн-технологіях і спрямованих на задоволення потреб у життєвих благах, що, в свою чергу, передбачає формування нових способів і методів господарювання і вимагає дієвих інструментів державного регулювання [1, 2].

Цифрова економіка формує новий тип організації – це цифрова організація (підприємство). Незважаючи на новизну поняття, цифрове підприємство має широку інтерпретацію. Концепція цифрового підприємства передбачає перебудову бізнесу, включаючи виробництво, відносини з клієнтами, методи управління компанією, на основі широкого застосування цифрових технологій. Основними тенденціями формування цифрового підприємства поряд з оптимізацією управління внутрішніми процесами на основі ERP, BPM і ESM-систем і аналізу великих даних є забезпечення мобільності всіх співробітників підприємства, соціальність, управління знаннями та людьми і, як наслідок, зміна організаційної структури, культури, сприйняття змін, зміна компетенцій персоналу і системи управління в цілому.

В якості основних цінностей цифрової економіки виступають інформація та знання, джерелом і носієм яких є людина, тому цифрова економіка визначає нову роль людських ресурсів і людського капіталу, а не тільки постійні зміни і тенденції різних інновацій.

Розвиток економіки знань слугує найважливішою умовою для становлення інформаційного суспільства, що створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності. До цього поняття відносять: сферу освіти, досліджень і розробок, зв'язок, інформаційну діяльність та новітніх технологій, використання інформації та знань, що зосереджені в людському капіталі. Це нові знання, які генеруються наукою, підготовка високоякісного людського капіталу на базі якісної освіти, створення додаткових багатств виробничим сектором і бізнесом.

Незважаючи на всі досягнення в автоматизації бізнес-процесів, люди з їх інтуїцією, знаннями, вміннями і навичками залишаються ключовим фактором успіху цифрового підприємства, тому традиційні системи управління кадрами трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком творчої та інтелектуальної діяльності персоналу. У зв'язку з цим необхідно розглянути особливості нових умов, що формуються і визначити цілі, завдання, функції та ролі людини в системі

управління. Отже, у зв'язку з цифровізацією економіки в силу вступають нові тенденції в сфері управління персоналом.

Література

1. Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M., Hnatenko, I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, № 43 (3), P. 403–414.
2. Prokopenko, O., Martyn, O., Bilyk, O., Vivcharuk, O., Zos-Kior, M., Hnatenko, I. (2021). Models of state clusterisation management, marketing and labour market management in conditions of globalization, risk of bankruptcy and services market development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, Vol. 21, No. 12, P. 228–234.

UDC 330.3

*Zham O., PhD in Economics, Associate Professor
National Aviation University*

FORMATION OF A SYSTEM OF EFFECTIVE CORPORATE MANAGEMENT IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION

The organization of corporate governance at a level that meets international standards is one of the main available resources for increasing the company's value, since it is proper corporate governance, openness and transparency of the company's activities that can attract the attention of potential investors.

The corporate governance system is an organizational model by which the corporation represents and protects the interests of its investors. The degree of responsibility of individual investors is limited by the amount of their contribution to the corporation; accordingly, their possible losses cannot be higher than their contribution. The spread of the corporate form of doing business allows investors to diversify investment risk: in order not to "put all their eggs in one basket", they can simultaneously participate in a whole range of corporations [1, 2]. Thanks to this, corporations receive significant financial resources, which are necessary at the current scale of the economy, and can also take on a level of risk that is inaccessible to each individual investor separately.

At the same time, the advantage of limited liability is achieved at the expense of losing part of the control over the corporation's activities. Shareholders transfer the right to manage operations to managers, that is, they delegate the right to make decisions on a number of aspects of activity to directors and managers – with the exception of decisions of fundamental importance.

The distribution of the functions of ownership and control over the activities of the corporation would not present any serious problems if the interests of the owners and managers completely coincided. As a rule, shareholders invest in a specific corporation only a part of their fortune, distributing their investments among a number of objects. On the contrary, managers concentrate all their assets in one place - in the corporation they serve: work is their main value, and its loss represents the most serious danger. Due to this circumstance, the manager may prefer such decisions that the shareholder would not approve of, although their interests may ultimately coincide. Shareholders prefer actions that lead to high returns, i.e. dividends, while managers benefit from taking steps that reduce the risk of contingencies, such as financing with retained earnings rather than external debt, or diversifying the corporation's capital to reduce danger of bankruptcy.

One of the basic principles of corporate governance is the formation of the organizational structure of the corporation. Currently, in order to improve the efficiency of