

обладнання та інших продуктів, використання яких у промислових масштабах може бути розглянуте з погляду принципів циркулярної економіки. Компанія Cisco приділяє велику увагу утилізації подібного обладнання, відходи від якого щодня збільшуються з досить великою швидкістю. В компанії впроваджуються принципи виготовлення електронних пристроїв безпосередньо з повторним використанням сировини (або вторинної сировини). Іншими словами, продукція сфери інформаційних технологій виробляється таким чином, що і виріб, і упаковка практично на 100% можуть бути використані як вторинна сировина [1,3].

Для підприємств, що входять до складу автомобільно-дорожнього комплексу України, в практичному сенсі перехід до моделі циркулярної економіки є особливо актуальним, насамперед внаслідок значних обсягів відходів, що утворюються у виробничій сфері, та які значно перевищують параметри, властиві виробництву розвинутих зарубіжних країн.

Література:

1. Automotive Parts Remanufacturing Market: Global Industry Analysis and Forecast 2016–2024. Persistence Market Research. 2015. URL: <http://www.persistencemarketresearch.com/market-research/automotive-parts-remanufacturing-market.asp> (дата звернення 14.11.2024)
2. Вербицька В.І., Бредіхін В.М. Узагальнення визначення автомобільно-дорожнього комплексу для організації обліку. International scientific conference «Information technologies and management in higher education and sciences» : conference proceedings (November 28, 2022. Fergana, the Republic of Uzbekistan). Part 1. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2022. 392 pages. (С. 181-185)
3. Business models for shared value. Florian Lüdeke-Freund, Lorenzo Massa, Nancy Bocken, Alan Brent, Josephine Musango. 2016.

ПІДПОРЯДКОВАНІСТЬ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІНШИМ ВИДАМ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

*Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сьогоденним ключовим завданням установ, організацій, підприємств є проєктування та досягнення стратегічного їх розвитку через провадження стратегічного управління. Першорядними інструментами стратегічного управління підприємствами є безпосередньо стратегії, певна множина яких утворює їх набір. При цьому всі стратегії підприємства мають розроблятися на відповідному ієрархічному рівні, бути взаємопов'язаними, взаємоузгодженими та не суперечити змісту одна одної. Забезпечення розроблення певною компанією дієвого набору стратегій передбачає, насамперед, з'ясування чіткого місця та підпорядкованості кожної з них.

Об'єктом даного наукового дослідження є стратегії розвитку персоналу, оскільки в стратегічному значенні саме працівники/персонал організацій уособлюють їх вирішальний ресурс. Зміцнення, посилення та нарощування трудового потенціалу підприємств є невід'ємним завданням компаній, які мають за мету досягнення більш високих конкурентних позицій та процвітання. Для успішного виконання окресленого завдання складаються та реалізуються стратегії розвитку підприємств загалом, та їх персоналу, зокрема [1-3].

Для формування ефективної стратегії розвитку персоналу початковим завданням є встановлення її місця та залежності (підлеглості) від усіх інших стратегій підприємства, включених до стратегічного набору.

Відповідно традиційній загальновідомій ієрархії фахівці зі стратегічного управління упорядковують стратегії за трьома рівнями, як-от:

1. Рівень – загальна корпоративна стратегія управління компанією;
2. Рівень – ділові стратегії (бізнес-стратегії);
3. Рівень – функціональні стратегії (інноваційна, маркетингова, логістична, фінансова, управління персоналом тощо).

Відповідно множину питань щодо роботи з працівниками (персоналом) підприємства окреслює саме стратегія управління персоналом. Для цього у її складі виокремлюють складові - підвиди, так звані інструментальні або оперативні стратегії управління персоналом. У більшості випадків їх типологія відповідає основним функціям управління персоналом, зокрема : планування потреби з персоналі, набір та звільнення, мотивація, розвиток, навчання, стимулювання, адаптація, оцінювання, контроль роботи і т.д. [4].

Серед цього переліку присутня кадрова функція з розвитку персоналу, що підтверджує : відповідна стратегія розвитку персоналу є однією із сукупності інструментальних стратегій управління персоналом організації, що уточнює та конкретизує дії і рішення загальної стратегії управління персоналом відносно його розвитку, опрацьовуючи численні процеси, що включають питання підготовки співробітників; їх професійного, соціального, особистого розвитку; побудову кар'єри; планування кадрового резерву та множину інших [5].

Отже, стратегія розвитку персоналу формується відповідно до цілей та змісту загальної стратегії управління персоналом, що підпорядковується своєю чергою стратегії виду бізнесу, що будується за основною метою та принциповими положеннями загальної корпоративної стратегії компанії.

При цьому однозначно з'ясовується та підтверджується підпорядкованість стратегії розвитку персоналу не лише корпоративній стратегії, а й бізнес-стратегії підприємства.

Варто відзначити необхідність розроблення окремих стратегій розвитку персоналу для різних його категорій, оскільки для них можуть бути обрані та сформульовані відмінні цілі щодо розвитку [6].

Такий затребуваний нині індивідуалістичний підхід дозволяє точно визначити та зосередити увагу на тих аспектах і напрямках розвитку працівників, які збігаються із актуальними ринковими тенденціями, викликами і вимогами, забезпечуючи виконання спільних та індивідуальних завдань, що потребують

врахування. Окреслений підхід дозволяє співробітникам посилити рівень власної компетентності в тій чи іншій сфері і досягти успіху [7].

Література:

1. Вороніна В. Л., Горопашна А. В., Стовбун Д. Е. Стратегія розвитку персоналу в системі стратегічного менеджменту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 36. С. 46-50. URL : http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/36_2021ua/10.pdf
2. Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П. Стратегічний hr-менеджмент в умовах розвитку сучасного підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2020. № 59. С. 52-64. URL : <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/1958?locale=ru>
3. Мільнушкін К. В. Стратегічні аспекти управління персоналом в конкурентних умовах. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2024. № 1 (73). С. 44-49. URL : <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/2877/3332>
4. Криворучко О. М., Водолажська Т. О. Управління персоналом підприємства : навч. посіб. Харків : ХНАДУ, 2014. 204 с.
5. Федоришина Л., Герасимчук Л. Розвиток персоналу в системі менеджменту підприємства. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. № 2, Р. 189–196. URL : <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/201>
6. Таран О. М., Сербін В. В. Стратегія розвитку персоналу : сучасні тренди та технології. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. № 5 (5). С. 714-723. URL : <http://perspectives.pp.ua/index.php/sni/article/view/14684/14754>
7. Якимова Н. С., Марценюк О. В., Мойсєєва В. О. Удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2021. № 32. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/743>

НАДАННЯ ЖИТЛОВИХ ПОСЛУГ ПРИВАТНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ

Гетьман О.О., канд. екон. наук, доцент,
Білецький Д. О.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Управління будинками та житловими комплексами є важливим аспектом забезпечення комфортних умов для мешканців.. Ці послуги надаються переважно приватними компаніями та не лише покращують якість життя населення, а й забезпечують безпеку та ефективність використання ресурсів у будинках.

Багатоквартирні будинки потребують постійного нагляду за технічним станом, своєчасного проведення ремонтних робіт та забезпечення безпеки. Управління будинками включає в себе контроль за справністю систем опалення,