



Рис. 2. Зміна головних показників ринку золота з 2010 по 2020 рр у тоннах

Згідно рис. 1 відбувається падіння головних показників на ринку золота. Якщо порівняти 2020 рік з 2019 роком, то видобувна промисловість впала на -4% , попит на купівлю дорожніх прикрас на -38% , загальний попит -16% , загальна пропозиція теж впала і становить -4% [4].

Отже, враховуючи вищезгадані очікування експертів, можна зазначити, що ціна на золото буде залишатися високою і ще триматися до кінця 2021 року.

Крім того, на даний час виникли такі головні проблеми через пандемію та посилений попит на дорожній біржовий метал, а саме:

1. Логістичні перевезення зменшилися, що пов'язано з відмінною пасажирських рейсів через пандемію, оскільки золото перевозиться лише на пасажирських літаках.

2. Порушення поставок із золотих копалень, що спричинило падіння акції золотодобувних компаній на 11% у цьому році.

3. Афінажні (очистні) заводи працюють не на повну потужність через вірус [1].

Враховуючи вищевикладені проблеми, можна зробити висновок що на ринку золота буде спостерігатися дефіцит пропозиції та ціна золота буде і надалі зростати, оскільки цей дорожній метал має більшу перевагу серед інших нестабільних валют.

Література

1. Гончарук Н. С. Аналіз ринку золота в умовах світової пандемії. *Міжнародна науково-практична конференція. Економіка, фінанси, облік і право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*. Полтава, Україна. 7 грудня 2020 р. URL: http://www.economics.in.ua/2020/12/1_27.html
2. COMEX. URL: <https://finance.yahoo.com/>. Дата звернення: 27.04.2021.
3. «Ювелірна карта: інтернет-магазин». URL: <https://diamant.ua/> Дата звернення: 27.04.2021.
4. WORLD GOLD COUNCIL. URL: <https://www.gold.org/> Дата звернення: 27.04.2021.

УДК 331.108

КОМПЛЕКСНА ДІАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

О. А. Дороніна, М. Р. Рязанов

У сучасних умовах відбувається суттєва трансформація підходів до формування та реалізації кадрової політики. З одного боку, розвиток економіки знань стрімко змінює роль людини, моделі та стратегії її поведінки у соціально-економічному середовищі та, відповідно, вимагає якісно нових підходів стосовно управління персоналом як специфічним ресурсом інноваційного розвитку. З іншого боку, за останній рік діяльність суб'єктів

господарювання зазнала значних змін через пандемію COVID-19. Отже, реагуючи на цей чинник зовнішнього середовища, бізнес запроваджує нові підходи до управління й, зокрема, нові підходи до управління персоналом, що надає нових рис кадровій політиці принципово не змінюючи її сутність та провідну роль у досягненні стратегічних цілей.

Кадрову політику в умовах нової економіки пропонується визначати як систему цілей, принципів і взаємопов'язаних елементів стосовно управління людськими ресурсами, що є складовою загальної стратегії та спрямована на забезпечення інноваційного та людського розвитку. При цьому основним об'єктом впливу кадрової політики вважаємо кадровий потенціал як сукупність психофізіологічних характеристик, особистісних якостей та професійних компетенцій працівників, що визначають їх можливу міру участі у досягненні стратегічних цілей організації. Деталізуємо ключові елементи наведеної дефініції:

психофізіологічні характеристики – фізіологічно обумовлені індивідуальні особливості психічних явищ та станів людини;

особистісні якості – набуті усталені поведінкові моделі людини, що визначають специфіку її взаємодії із зовнішнім світом;

професійні компетенції – здатність використовувати свої знання, навички та досвід для досягнення необхідних результатів у трудовій діяльності.

Синергія цих властивостей людських ресурсів установи у спільній дії та утворені зв'язки між ними й формують кадровий потенціал організації. У його структурі можна виділити особистісно-психологічний, професійно-кваліфікаційний, інтелектуальний, організаційний та соціальний компоненти. Розглянемо зміст зазначених складових детальніше:

особистісно-психологічний компонент – характеризує можливості працівників до оволодіння новими знаннями та саморозвитку, їх стресостійкість, витривалість, емоціональну стабільність, оперативність мислення, рівень нейротизму та схильність до професійного вигорання тощо;

професійно-кваліфікаційний компонент – охоплює весь компетентнісний арсенал людських ресурсів організації, визначає спроможність ефективно виконувати свої посадові обов'язки й таким чином забезпечувати діяльність організації та досягнення ключових цілей;

інтелектуальний компонент – відображає здатність працівників до творчої розумової діяльності, генерації інноваційних ідей, виконання актуальних дослідницьких пошуків та створення якісного наукового продукту. Цей компонент кадрового потенціалу набуває особливої значущості саме в умовах розвитку економіки знань;

соціально-організаційний компонент – визначає спроможність працівників до формування дієвих управлінських та комунікаційних зв'язків, ефективної командної роботи, дотримання моральних і етичних норм, слідування корпоративним цінностям, створення комфортного клімату у колективі тощо.

В системі сучасної кадрової політики серед традиційних та нових інструментів особливе місце посідає комплексна діагностика персоналу, що дозволяє не тільки провести ідентифікацію та вимірювання перелічених компонентів трудового потенціалу, а й вирішувати такі важливі управлінські завдання як стимулювання персоналу, його розвиток, формування оптимального розподілу людських ресурсів за робочими місцями тощо. Її мета полягає у глибинній діагностиці особистісних якостей та фахових компетентностей працівників з метою визначення їх потенціалу, забезпечення справедливої винагороди за працю та обґрунтування індивідуального вектору професійного розвитку (корпоративної програми навчання).

При проведенні комплексної діагностики персоналу доцільним є поєднання різних методів (робота з документами, спостереження, бесіди-інтерв'ю, тестування, анкетування, оцінка компетентностей, оцінка результатів праці, мотиваційний моніторинг тощо), що дозволить забезпечити її об'єктивність, багатосторонність та розширить сферу використання її результатів в системі реалізації кадрової політики організації.

Проведення комплексної діагностики персоналу пропонуємо здійснювати за такою послідовністю етапів, що може корегуватися залежно від особливостей організації та актуальних управлінських завдань:

I. Підготовчий:

- визначення термінів, методів та процедури проведення діагностики;
- формування переділу посад (робочих місць) або персоналій працівників, що підлягатимуть діагностиці;
- аналіз демографічних та професійно-кваліфікаційних характеристик працівників даної групи
- формулювання та візуалізація соціально-демографічного «портрету» працівника організації (фактичного та бажаного).

II. Діагностичний:

II.1 Оцінка персоналу:

- 1) Оцінка психофізіологічних якостей.
- 2) Оцінка емоційної сфери.
- 3) Оцінка професійних компетенцій.
- 4) Мотиваційний моніторинг (з визначенням схильності до зміни місця роботи).

II.2 Оцінка результатів праці.

III. Прагматичний – формулювання рекомендацій щодо:

- стимулювання персоналу;
- закріплення працівників в організації,
- професійного розвитку працівників;
- доцільного розподілу працівників за робочими місцями;
- формування кадрового резерву тощо.

Таким чином, підсумовуючи зазначимо, що у сучасній кадровій політиці комплексна діагностика персоналу є універсальним інструментом, що дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення за всім спектром кадрових питань. Вона має ґрунтуватися на принципах системності, послідовності, об'єктивності, прозорості, гнучкості та внутрішньоорганізаційної регламентованості. Алгоритм та інструментарій проведення комплексної діагностики персоналу організації мають бути релевантними визначеним цілям діагностики, наявним організаційним ресурсам та актуальним підходам в управлінні персоналом.

УДК 339.9

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ

М. В. Дубель

Актуальність дослідження зумовлена постійним процесом поглиблення сучасних інформаційних технологій у життя людини, що призвело до виникнення принципово нових форм взаємодії учасників економічних процесів. Однією з таких форм є цифрові платформи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика цифрових платформ є доволі новою для вітчизняних вчених. Серед науковців, що займалися дослідженням теми, можна назвати К. О. Січкаренко, О. С. Вишневецького, Р. М. Лісова. Однак, як вже було зазначено, тема є мало освітлюваною серед вітчизняних науковців та потребує подальших досліджень.

Постановка завдання. Мета статті – розкриття сутності цифрових платформ та розкриття їхнього значення для світової економіки.