DOI: 10.15276/ETR.01.2022.1
DOI: 10.5281/zenodo.7226672
UDC: 005.95/96:004
JEL: M12, H12, J53, M15, M54

НОВІТНІ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА COVID-19

THE NEWEST THEORIES OF PERSONNEL COMPETITIVENESS MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION AND COVID-19

Natalia A. Dobrianska, Doctor of Economics, Professor
Odesa Polytechnic State University, Odesa, Ukraine
ORCID: 0000-0002-0826-8840
Email: semen-198@te.net.ua

Nataliia M. Fomina
Odesa Polytechnic State University, Odesa, Ukraine
ORCID: 0000-0002-2334-8267
Email: natalyfomina20@gmail.com

Received 18.02.2022

Добрянська Н.А., Фоміна Н.М. Новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19. Оглядова стаття.

У 2020 році COVID-19 змусив підприємства світу розробити новітні теорії управління персоналом та запровадити радикально нові способи роботи персоналу на підприємствах для того, щоб залишатися конкурентоспроможними в умовах пандемії. У статті проаналізовано об'ємний блок завдань, який довелося виконувати менеджерам під час пандемії в умовах діджиталізації. Виявлено тенденції розвитку управління конкурентоспроможності персоналу в умовах діджиталізації та пандемії. Сформовано основні напрями розробки новітніх теорій управління персоналом в умовах діджиталізації. Проаналізовано особливості та найефективніші шляхи до відновлення конкурентоспроможності персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19. Розкрито основні принципи та чинники найефективнішого управління конкурентоспроможності персоналу в умовах сьогодення.

Ключові слова: конкурентоспроможність персоналу, персонал, управління персоналом, новітні теорії управління, менеджмент, діджиталізація, COVID-19

Dobrianska N.A., Fomina N.M. The newest theories of personnel competitiveness management in the conditions of digitalization and COVID-19. Review article.

In 2020, COVID-19 forced enterprises to develop the latest theories of personnel management and to introduce radically new ways of personnel work in enterprises in order to survive in the pandemic. The article analyzes a large block of tasks that managers had to perform during a pandemic in the context of digitalization. Trends in the development of personnel competitiveness management in the conditions of digitalization and pandemic are revealed. The main directions of development of the newest theories of personnel management in the conditions of digitalization are formed. Special features and the most effective ways of restoring the competitiveness of staff in the context of digitalization and COVID-19 are analyzed. The basic principles and factors of the most effective management of personnel competitiveness in the current conditions are revealed.

Keywords: personnel competitiveness, personnel, personnel management, the newest management theories, management, digitalization, COVID-19

В сучасних соціально-економічних умовах тема новітніх теорій управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19 має досить високу актуальність. Ринок праці в нашій країні постійно змінюється та впровадження новітніх теорій управління є головним завданням кожного менеджера. В умовах сьогодення для підвищення конкурентоспроможності персоналу треба втілювати найновіші та найефективніші теорії управління, щоб не відставати в умовах глобальної діджиталізації та наслідків пандемії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Теоретико-методологічним основам управління конкурентоспроможністю персоналу присвячені роботи Д.П. Богині [1], Т.В. Бучинської [2], К.Б. Козака [3], В.М. Марченко [4] та ін.

Метою статті є аналізування об'ємного блоку завдань, який довелося виконувати менеджерам під час пандемії в умовах діджиталізації, виявлення тенденцій розвитку управління конкурентоспроможності персоналу в умовах діджиталізації та пандемії, формування основних напрямів розробки новітніх теорій управління персоналом в умовах діджиталізації, аналізування особливостей та найефективніших шляхів до відновлення конкурентоспроможності персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19, розкриття основних принципів та чинників найефективнішого управління конкурентоспроможності персоналу в умовах сьогодення.

Викладення основного матеріалу дослідження

Під час COVID-19 менеджери змушені були закликати працівників розширити їх можливості та робити будь-яку різноманітну роботу якщо це буде потрібно – і працівники пристосувались до цих змін, розуміючи критичність ситуації та

потреби підприємств. Персонал використовував свої можливості у новому ключі. Така кризова ситуація під час пандемії показала, що надавши шанс працівникові, в умовах сурової економічної ситуації, для того, щоб підтримати потреби підприємства, працівники використовують свій потенціал і проявляють себе з найкращого боку. Працівники почали використовувати свої можливості на максимум, і менеджери ніколи б не пізнали максимальний потенціал працівника, не надавши йому такої можливості [5].

В умовах пандемії, у зв'язку із ситуацією поширення захворювань на вірус COVID-19, багато країн, в тому числі і Україна, змушені були вжити карантинні заходи та перейти в режим тотального карантину. Тобто, більшість послуг для населення надавалася онлайн, за допомогою інтернет ресурсів, більшість товарів потрапляли до покупців за допомогою доставки [6].

Підприємствам було зроблено виклик швидко змінити умови праці для персоналу в умовах діджиталізації. Менеджери змушені були зробити великий об'єм новітніх впроваджень за дуже короткий період часу, а саме:

— переглянути та змінити навантаження на різні відділи підприємства у зв'язку зі зміною потреб населення;
— звільнити персонал з деяких посад, які не є актуальними під час пандемії;
— наняти більше людей у відділ доставки товару у зв'язку з більшим навантаженням;
— слідкувати за здоров'ям персоналу та не допускати поширення хвороби;
— організувати безпеку на робочих місцях шляхом проведення періодичних дезінфекцій та забезпечити персонал масками, рукавичками, антисептиками та ін.;
— забезпечувати виконання встановлених планів, навіть якщо більшість працівників захворіли;
— навчити персонал працювати в нових умовах діджиталізації, шляхом встановлення цілодобової it-підтримки;
— організувати онлайн курси для тих кому важко освоїти онлайн роботу;
— забезпечити персонал відповідними умовами для роботи онлайн (створити онлайн бази даних, онлайн сервіси та забезпечити персонал відповідними гаджетами);
— перевести персонал на роботу в режимі онлайн;
— забезпечити стабільний та бажано безкоштовний зв'язок персоналу з менеджерами;
— організувати періодичні онлайн зустрічі задля обговорення скарг та пропозицій щодо нових теорій управління персоналом;
— контролювати ефективність роботи персоналу дистанційно;
— робити звітність про онлайн роботу персоналу, щоб постійно слідкувати за ефективністю впровадження новітніх теорій управління персоналом.

Можемо зробити висновок що менеджери повинні були переглянути свої погляди на застарілі способи управління та діяти дуже швидко використовуючи новітні теорії управління.

Наразі, менеджери зіткнулися з новою проблемою – необхідністю відновлення конкурентоспроможності персоналу після наслідків COVID-19. Менеджери змінюють організаційне мислення, долають невизначеність та інвестують у зміцнення довіри з персоналом, щоб розробити план дій щодо відновлення конкурентоспроможності персоналу, яке стане міцною основою для майбутнього після COVID-19. Головною метою розробки новітніх теорій управління персоналом має бути – зрушення мислення: з сьогоднішнього дня на завтрашній.

Частка основних принципів розробки новітніх теорій управління персоналом в умовах діджиталізації представлена на рисунку 1.

Рисунок 1. Частка основних принципів розробки новітніх теорій управління персоналом в умовах діджиталізації
Джерело: власна розробка авторів

Від ефективності використання менеджерами основних принципів розробки новітніх теорій управління персоналом в умовах діджиталізаціїї буде залежати конкурентоспроможність персоналу та розвиток підприємства взагалі. Звертаємо Вашу увагу, на те, що усі принципи на діаграмі вказані в однакових процентах (25% зі 100%). Тобто, усі принципи є однаково важливими та не застосування лише одного з них знижує ефективність управління персоналу в умовах діджиталізації на 25%. Саме тому радимо менеджерам переглянути їх політику управління та ввести зміни якщо потрібно на основі саме цих принципів.

Наступне, що пропонуємо зробити менеджерам в умовах діджиталізації – це розглянути шляхи вирішення питань управління персоналом будучи на крок попереду.

Для багатьох із менеджерів у перші дні кризи COVID-19 стало зрозуміло, що дні починають зливатися воєдино в умовах невизначеності та постійних змін. Деякі навіть кажуть, що в умовах COVID-19 є лише три дні на тижні: учора, сьогодні та завтра. У цьому дусі ефективним менеджерам необхідно змінити своє мислення та мислення свого персоналу з «сьогодні» на «завтра». Більш того, менеджерам необхідно розробити новітні теорії управління персоналом, які включають кілька змін, що мають важливі наслідки на шляху до відновлення. Більш детально це показано на рисунку 2.

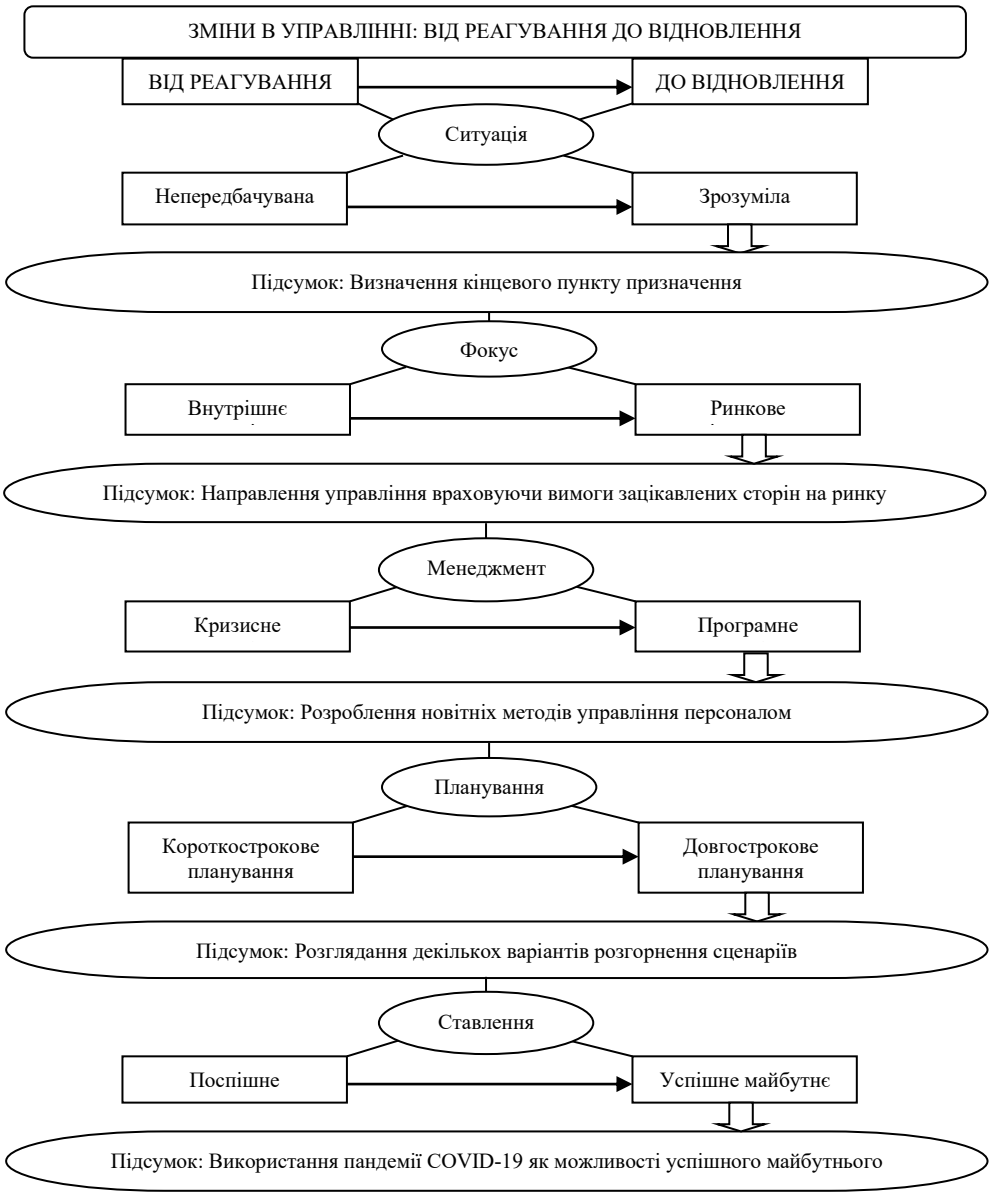

Рисунок 2. Зміни в управлінні від реагування до відновлення
Джерело: власна розробка авторів

Ситуація починає змінюватися від непередбачуваної, викликаної спонтанної діяльності періоду перших часів реагування менеджерів. Вона стає більш злагоджена, хоча і залишається досить некомфортною, почуття невизначеності та тимчасовості стають вже

нормальними в повсякденному житті. Отже, сучасна ситуація пропонує менеджерам на початку розробки плану відновлення передбачити кінцевий пункт призначення, щоб зрозуміти куди рухатися та не відхилятися від заданого курсу.

Фокус менеджменту починає змінюватися з дуже вузького менеджменту, орієнтованого лише на внутрішнє управління персоналом. Центр уваги менеджерів починає поширюватися та охоплювати процес повернення до політики ринкового орієнтування. Тобто, менеджери мають передбачити направлення свого плану врахувавши вимоги зацікавлених сторін на ринку, а не концентруватися лише на внутрішньому управлінні персоналом. Цілі управління зміщуються від управління, спрямованого на підтримку функціонування підприємства під час кризи, до управління, орієнтованого на перехід до відновленого майбутнього. Отже, управління персоналом з метою відновлення бізнес процесу потребує інший набір методів та навичок менеджменту, ніж управління на стадії початкового реагування менеджера на ситуацію.

Планування переходить від короткострокового, зорієнтованого на подолання непередбачених обставин до середньо- та довгострокового економічного планування. Менеджерами розробляються сценарії, щоб зрозуміти відповідні впливи пандемії COVID-19 на операції, співробітників, фінансування тощо. Тобто, дуже важливо моделювати узгодження фінансових ресурсів на майбутнє, для цього потрібно розглядати декілька варіантів розгорнення сценаріїв.

Лідерське ставлення переходить від режиму реагування, до режиму передбачення того, як заново відновити роботу персоналу. Отже, менеджери повинні скористатися можливістю, щоб зарядити працівників своєю енергією та забезпечити конкурентоспроможність персоналу, уявивши успішне майбутнє і прийнявши довіру як каталізатор її досягнення.

Пропонуємо зупинитись на останньому пункті більш докладніше. В сучасному розумінні конкурентоспроможність персоналу – це концепція, яка розкриває природу процесів ведення конкурентної боротьби з позицій переваг та лідерства. Новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу на протязі довгого часу вивчаються та розробляються різними авторами. Але треба вперше чергу звернути увагу на поняття конкурентоспроможності як на суто практичне явище, оскільки її забезпечення довгостроковий та стійкий розвиток підприємства будуть винагородою за забезпечення конкурентоспроможності персоналу в умовах діджиталізації [7].

На шляху до етапу відновлення менеджери, які знають свою справу, повинні надихати свій персонал, щоб долати усі перешкоди часу невизначеності, пов'язані з COVID-19. Але відмінний менеджмент персоналом вимагає ще більшої кількості послідовників – а відданість нарощується довірою. Справді, багато менеджерів накопичили значний банк довіри, вміло долаючи перші божевільні та непередбачувані стадії кризи в умовах діджиталізації [8].

Хоча деякі можуть думати про довіру як абстрактне, неземне поняття, насправді це цілком відчутна основа, яка необхідна для успішного підтвердження міцних відносин із зацікавленими сторонами у процесі відновлення. У цьому відношенні особливо важливими є два атрибути довіри.

По-перше, довіра – це реальний обмін цінностями. Довіра становить цінність лише у взаємодії з іншими, коли розкривається її сенс, наприклад, з клієнтами, постачальниками, співробітниками, інвесторами та членами команди. Так само довіра будується лише у відносинах, де справжні компроміси забезпечують взаємну цінність. Довіра також сприяє зростанню: якщо вона вкладена розумно і обачно, росте через підтвердження досвіду, який повторюється; при поганому інвестуванні в довіру, вона швидко знецінюється. Крім того, дослідження показують, що довіра також дає такі результати, як економічне зростання та акціонерну цінність, зростання інновацій, підвищення стабільності суспільства та навіть покращення здоров'я.

По-друге, довіра є найефективнішою у багатьох аспектах. Довіра між заінтересованими сторонами формується за чотирма різними напрямами: фізичним, емоційним, фінансовим та цифровим (Рисунок 3). Треба зазначити, що довіра починає своє формування на людському, міжособистісному рівні. COVID-19 підвищив чутливість зацікавлених сторін за цими чотирма параметрами та відкривав більше можливостей для дій щодо зміцнення або втрати довіри персоналу до свого менеджера в умовах діджиталізації. Наприклад, довіра співробітників до менеджменту може виникнути, коли управлінці вдумливо обмірковують, як реорганізувати процес роботи в офісі за допомогою діджиталізації (наприклад, забезпечити окремий персонал відповідними девайсами та перевести їх на дистанційну роботу, у зв’язку з чим буде можливість переналаштувати простір в приміщенні для іншого персоналу з урахуванням соціального дистанціювання). Інший приклад, управління персоналом із зміцненням його довірі, коли менеджери роблять все можливе, щоб зберегти якнайбільше робочих місць, цінуючи свій персонал та їх внесок у роботу підприємства, а не звільняючи більшість робітників, з метою зберегти прибуток на короткостроковий період часу, нерозуміючі жахливі наслідки цього діяння у майбутньому. Так само довіра може бути побудована серед клієнтів, коли організації додають додаткові заходи безпеки для захисту даних клієнтів від кіберзагроз. Адже в умовах глобальної діджиталізації, кібербезпека стає також досить актуальним питанням для менеджерів, яке потребує фінансів та постійного контролювання.

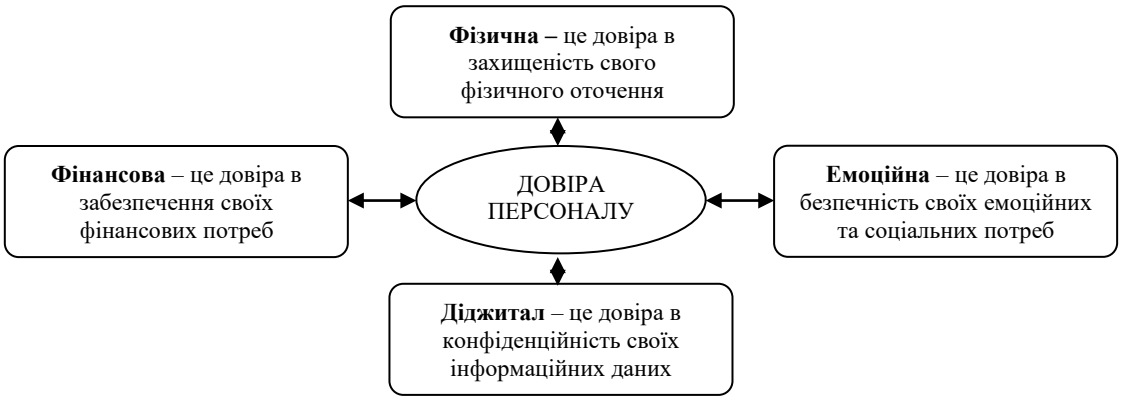

Рисунок 3. Основні види та складові довіри персоналу
Джерело: власна розробка авторів

Проаналізувавши рисунок 3, можна сміливо сказати що довіра персоналу є багатовимірним поняттям.

Якщо менеджер бажає розкрити потенціал свого персоналу на максимум, він повинен забезпечити довіру персоналу в нього з урахуванням усіх чотирьох пунктів довіри. Адже для відновлення роботи підприємства, професійний менеджер повинен зрозуміти, що персоналу необхідна підтримка та забезпечення чотирьох вимірів людської довіри. Для того, щоб це зробити, ефективним менеджерам потрібно розглянути такі питання:

— Які параметри відновлення діяльності підприємства в умовах COVID-19 мають найбільше значення для кожного з зацікавлених сторін і яке буде мати значення для них, коли перейдемо до результату процвітання нашого бізнесу?
— Чи чітко та прозоро повідомляємо про свої наміри та дії персоналу, навіть якщо у нас немає відповідей?
— Чи можемо компетентно виконати те, що обіцяємо персоналу?
— Як відстежуємо та вимірюємо прогрес у задоволенні потреб зацікавлених сторін у чотирьох вимірах довіри?

Менеджери підприємства, яким вдасться продемонструвати лояльність до свого персоналу навіть в тяжкі часи кризи, та тим самим підтвердити, що людські ресурси є дійсно важливими для них, залишать підприємство на високих позиціях на ринку. Саме підприємства, які є орієнтованими на людей (на свій персонал) і на підвищення умов праці, зможуть розраховувати і на відповідну лояльність та довіру не тільки своїх працівників, але й клієнтів. Саме для цього менеджеру потрібно розробити новітні теорії управління персоналом, основані на довірі, забезпечити персонал постійною професійною підтримкою і організувати безперебійну роботу, навіть в умовах COVID-19 [9].

В сучасних умовах, новітні теорії управління стають фундаментом менеджменту, для яких характерне зростання конкурентоспроможності персоналу завдяки поширенню діджиталізації. Також в цих умовах, збільшується об'єм інтелектуалізації праці, саме тому наявність висококваліфікованого персоналу в команді розглядається як найважливіший стратегічний ресурс. Цьому також сприяє процес об'єднання європейських держав у Європейський Союз та його політика глобалізації. Відбуваються зміни у розподілі обсягу навантаження з фізичного на інтелектуальне, більшого значення в управлінні персоналом набирає оцінювання його інтелектуального потенціалу. Сьогодні, як ніколи, менеджери зацікавлені у формуванні надійного та професійного складу персоналу, який є мотивованим на зростання особистих навичок та вмінь, кваліфікації, покращення свого трудового внеску в досягнення кінцевих цілей фірми щодо її відновлення в умовах COVID-19 [10].

Пандемія COVID-19 кардинально змінила спосіб життя. Новітні теорії управління залишаться актуальними навіть після закінчення пандемії.

Тим не менш, хоча економісти не можуть повністю достовірно спрогнозувати ВВП на наступний рік досить швидко, то не все так безрадісно. Аксіома можливостей за умов кризи залишається вірною як ніколи. Історія неодноразово свідчила, що кризи стимулюють інновації та розробки новітніх теорій управління. Чи то технічні, чи то наукові розробки, що стосуються бізнес-моделей чи громадських інститутів, всі ці інновації мають одну спільну рису – вирішення проблем.

Найяскравішим прикладом використання інновацій під час пандемії є розвиток діджиталізації, як основного чинника конкурентоспроможності персоналу. COVID-19 прискорює цифрову трансформацію. У відповідь на обмеження, введені для уповільнення поширення вірусу, компанії переходять на цифровізацію з темпами, які набагато перевищують ті, що були досягнуті всіма попередніми корпоративними інвестиціями та державними програмами до карантину.

Хоча логіка діджиталізації залишається тією ж, що й у минулому, на думку спадають три причини, що стоять за цим активним сприйняттям:

— як і завжди, попит визначається потребами клієнтів. Коли альтернативи онлайн-сервісам немає, клієнти часто зосереджуються на рішеннях, які підтримують деяку подобу нормального ведення бізнесу, і охоче приймають їх, навіть якщо вони все ще знаходяться в процесі розвитку;
— можливості пропозицій збільшуються, тому підприємства орієнтуються на майбутнє та діють швидко. Другорядні питання позбавлені пріоритету, що дозволяє компаніям раптово працювати набагато ефективніше, оскільки усувається бюрократія;
— регулюючі органи створюють обнадійливі умови для прозорої діяльності бізнесу. Уряди втручаються за допомогою законів, ухвал та програм підтримки, в яких першочергова увага приділяється реагуванню на кризи за допомогою діджиталізації. Ці нормативно-правові акти приймаються переважно всіма, оскільки зараз загальна користь суспільству ставиться вище індивідуальних міркувань.

Вважаємо, що відкриття завіси на питання, яке турбує багатьох менеджерів та лякає більшість працівників, буде більше, ніж доцільним в цій статті. Це питання полягає в проблемі ефективного та правильного використання робочої сили в умовах сучасних технологій та діджиталізації. Чи замінять інформаційні технології людину? Саме COVID-19 змусив менеджерів прискорити пошук відповіді на це складне питання та почати діяти в напрямку його вирішення.

Перехід від використання інформаційних технологій як замінника людини до засобу створення людино-машинних суперрозумів має фундаментальні наслідки для того, як менеджери повинні якнайкраще використовувати новітні технології:

— замість того, щоб зосереджуватися насамперед на здатності комп'ютерних технологій, автоматизуванні завдань, менеджерам було б корисно вивчити їх можливості щодо розширення людських можливостей;
— замість того, щоб мати суто технологічний погляд на розвиток технологій, менеджери мають культивувати ширший погляд на проектування систем взаємодії людини та комп'ютера в умовах діджиталізації та COVID-19;
— замість того, щоб підходити до інформаційних технологій тільки як до технологій скорочення витрат, менеджери також мають розглянути їх потенціал для досягнення взаємопідсилюючих цілей. Створити більшу цінність для клієнтів та роботу, яка буде надихати персонал та розкриє їм сенс їх плідної праці.

Можливості людини та машини найбільш продуктивно використовуються при розробці систем, в яких люди та машини функціонують спільно, доповнюючи сильні сторони один одного та врівноважуючи обмеження один одного.

Значення інформаційних технологій та діджиталізації слід розглядати не як перепону, а як можливість вдосконалення. Менеджери мають пам'ятати про два додаткові моменти - науковий та громадський.

По-перше, розглядати інформаційні технології та діджиталізацію потрібно з сучасною точки зору, а не на десятирічному науковому розумінні та порівняннях сильних сторін, обмежень людського і машинного інтелекту. Навпаки, потрібно підвищувати конкурентоспроможність персоналу за допомогою новітніх технологій.

По-друге, світ після пандемії, швидше за все, побачить збільшення викликів нових соціальних контрактів та домовленостей. На додаток до наукового обґрунтування, людиноорієнтований підхід до інформаційних технологій в майбутньому менеджменті буде відповідатиме соціальним реаліям пост-COVID-світу. Нещодавня стаття виконавчого директора New America Анн-Марі Слотер передає сьогоднішні можливості: «Коронавірус та його економічні та соціальні наслідки - це машина часу в майбутнє». Зміни, які, за прогнозами багатьох із нас, відбудуться протягом десятиліть, натомість відбуваються протягом тижнів. Майбутнє роботи вже настало і це можливість внести ті зміни в управління, про які менеджери здогадувалися і зрештою їм доведеться внести [11].

Висновки

В даний час, в умовах, що постійно змінюються, менеджерам підприємств необхідно уважно слідкувати за ситуацією в світі. Дуже важливим є впровадження саме новітніх способів управління конкурентоспроможністю персоналу. Людський чинник є визначальним для підприємств в умовах діджиталізації та COVID-19. Саме тому менеджери повинні посилити довіру свого персоналу з метою розкриття потенціалу робітників, відновлення підприємства та його подальшого розвитку на ринку.

Враховуючи зміни, які зараз відбуваються в світі, щодо ведення конкуренції та розуміння важливості пристосованості до умов діджиталізації, необхідно визначити довіру персоналу як головну рушійну силу конкурентоспроможності. А як найбільш ефективний інструментарій цього управління конкурентоспроможністю треба взяти цифрові технології. Це пояснюється тим, що в умовах глобальної діджиталізації, управління конкурентоспроможністю персоналу не буде ефективним без використання можливостей інноваціями в цифровому бізнесі. Конкурентоспроможність персоналу може бути визначена як його здатність вести активну та ефективну боротьбу, використовуючи

професіоналізм персоналу як головну перевагу перед конкурентами. Для успішної діяльності підприємства потрібно використовувати потенціал свого персоналу на максимум. Для цього необхідно підібрати оптимальні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу. Підбір оптимальних стратегій управління конкурентоспроможністю допоможе тримати високі позиції на ринку.

Підприємства повинні були швидко реагувати на раптову, непередбачену кризу, яка швидко змінюється та відміняє всі передбаченні та сплановані процеси управління. Пандемія виявила пастки встановлених роками стратегій управління конкурентоспроможністю персоналу, які передбачають перехід від точки А в точку В на статичному шляху роками, а не місяцями чи тижнями. Карантин змусив переосмислити застарілі погляди та створити новий набір теорій управління персоналом. Менеджери зрозуміли, що середовище може змінитися вмить, а це означає що теорії управління, шляхи та часові рамки досягнення будь-якої цілі також повинні змінитися. Головним помічником в цій складній ситуації виступає саме процес діджиталізації.

Abstract

Today, in a constantly changing environment, business managers have to closely monitor the situation in the world. It is also very important to implement the newest theories of personnel management.

Businesses had to respond quickly to a sudden, unforeseen crisis that changes rapidly and cancel all predictable and planned before management processes. The pandemic has identified the pitfalls of established management strategies that involve moving point A to point B on a static path over years rather than months or weeks and to rethink outdated views and create a new set of personnel management theories. Managers have learned in a complex way that the environment can change instantly, which means that management theories, ways and time frames for achieving company`s goal must also change. The main helper in this complicated situation is the process of digitalization.

The competitiveness of staff and the development of the enterprise will fully depend on the effectiveness of managers' use of the basic principles of developing the latest theories of personnel management in the context of digitalization and COVID-19. We offer the following basic principles of development of the newest theories of personnel management in the modern conditions:

— development of the personnel`s potential through information technologies;
— implementation planning for the future in the context of digitalization;
— prompt responding to the personnel`s needs using online technology;
— establishing relationship with personnel based on fundamental human values.

Moreover, experienced managers must understand displacement of the management process from the response stage to the recovery stage. Managers must be one step ahead in order to stay alive in such complicated situation. Firstly, companies have to understand that their personnel are the main power in the COVID-19 fight. Secondly, they should implement the newest theories of personnel competitiveness management by using information technologies and digitalization as a way of strengthen such competitiveness.

In the context of digital globalization, new approaches and theories are needed, which include not only strategies to ensure the effectiveness of the company, but also strategies to develop creative, paradoxical and risky approaches to the company as a new resource for its development.

Thus, those companies that approach management systematically, using above principles, do not experience the crisis such painfully, as those ones that operate only short-term strategies and as a result can feel the effects of the digitalization and pandemic quite significantly.

Therefore, the effectiveness of personnel management depends on the level of consciousness that the coronavirus, and its economic and social fallout, is a time machine to the future. Resistant managers have to consider conditions of digitalization and COVID-19 as an opportunity to create better company, better business and better world.

Список літератури:

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: [монографія] / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор; НАН України, Ін-т економіки. – К.: Ін-т економіки, 2003. – 213 с.
2. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / Т.В. Бучинська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 10(1). – С. 74-77.
3. Козак К.Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах / К.Б. Козак, О.В. Щиголь // Економіка харчової промисловості. – 2011. – № 4. – С. 52-55.

4. Марченко В.М. Наукове забезпечення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Марченко, О.М. Євтушенко // Національний авіаційний університет. Економічні науки. «Молодий вчений», 2015. – № 1 (16). – С. 15-17.
5. The social enterprise in a world disrupted Leading the shift from survive to thrive // 2021 Global Human Capital Trends: Special report – 2021. Retrieved from: https://www2.deloitte.com/content/dam /insights/ us/articles/6935_2021-HC-Trends/di_human-capital-trends.pdf.
6. Lebedeva V., Dobrianska N., Gromova L. (2018). Public-private partnership as the leadership composition of the development of industrial production. Atlantis Press. 2nd International Conference on Social, economic, and academic leadership (ICSEAL 2018). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 217 pp. 78-86. Retrieved from: https://www.atlantis-press.com/proceedings/icseal-18/25904296 https://doi.org/10.2991/icseal-18.2018.12.
7. Добрянська Н.А. Науково-теоретичні основи конкурентоспроможності підприємства / Н.А. Добрянська, М.О. Варгатюк// Теоретичні, метологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: монографія / за заг. редакцією проф. О.Г. Янкового. – Одеса, Атлант, 2017. – С. 29-37.
8. Добрянська Н.А. Теоретичні основи управління конкурентоспроможністю підприємства / Н.А. Добрянська, М.О. Варгатюк // Інвестиції: практика та досвід – Київ, 2015. – №20. – С. 84-87.
9. Продіус І.П. Основні механізми управління персоналом в умовах кризи. Праці Одеського політехнічного університету. 2009. Вип. 1 (31). С. 181-184.
10. Продіус О., Олексієв М. Мотивація персоналу як головний фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2015. №12. С. 188-200. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2015_12_17.
11. Anne-Marie Slaughter. Forget the Trump administration. America will save America / Anne-Marie Slaughter // New York Times – 2020. Retrieved from: https://www.nytimes.com/2020/03/21/ opinion/sunday/coronavirus-governors-cities.html.

References:

1. Bohynya, D.P., Kulikov, H.T., & Lisohor, L.S. (2003). Competitiveness of the labor force in the system of social and labor relations. K.: Institute of Economics. 213p. [in Ukrainian].
2. Buchynska, T.V. (2016). The competitiveness of personnel as the main factor in increasing the efficiency of the enterprise. Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. Issues, 10(1), 74-77 [in Ukrainian].
3. Kozak, K.B., & Shchyhol, O.V. (2011). Research of personnel management problems at modern enterprises. Ekonomika kharchovoyi promyslovosti, 4, 52-55 [in Ukrainian].
4. Marchenko, V.M., & Yevtushenko, O.M. (2015). Scientific support of enterprise competitiveness. National Aviation University. Economic sciences. "Young scientist", 1 (16), 15-17 [in Ukrainian].
5. The social enterprise in a world disrupted Leading the shift from survive to thrive (2021). Global Human Capital Trends: Special report Retrieved from: https://www2.deloitte.com/content/dam/ insights/us/articles/6935_2021-HC-Trends/di_human-capital-trends.pdf [in English].
6. Lebedeva, V., Dobrianska, N., Gromova, L. (2018). Public-private partnership as the leadership composition of the development of industrial production. Atlantis Press. 2nd International Conference on Social, economic, and academic leadership (ICSEAL 2018). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 217 pp. 78-86 Retrieved from: https://www.atlantis-press.com/proceedings/icseal-18/25904296 https://doi.org/10.2991/icseal-18.2018.12 [in English].
7. Dobrianska, N.A., & Vargatyuk, M.O. (2017). Scientific-theoretical foundations of the competitiveness of an enterprise. Theoretical, methodological and practical aspects of enterprise competitiveness: monograph, O.H. Yankovoho (Ed.). 29-37 [in Ukrainian].
8. Dobrianska, N.A., & Vargatyuk, M.O. (2015). Theoretical foundations of enterprise competitiveness management K.: Investments: practice and experience, 84-87 [in Ukrainian].
9. Prodius, I.P. (2009). The main mechanisms of personnel management in a crisis. Proceedings of Odessa Polytechnic University. Edition 1 (31), 181-184 [in Ukrainian].
10. Prodius O., Alekseev M. (2015) Motivation of staff as the main factor in improving the efficiency of the enterprise. Scientific Bulletin of Odessa National Economic University. Edition 12, 188-200. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2015_12_17 [in Ukrainian].

11. Anne-Marie Slaughter. Forget the Trump administration. America will save America. Anne-Marie Slaughter. New York Times (2020). Retrieved from: https://www.nytimes.com/2020/03/21/opinion/sunday/coronavirus-governors-cities.html [in English].

Посилання на статтю:
Добрянська Н.А. Новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19 / Н.А. Добрянська, Н.М. Фоміна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2022. – № 1 (59). – С. 5-13. – Режим доступу до журн.: https://economics.net.ua/files/archive/2022/No1/5.pdf.
DOI: 10.15276/ETR.01.2022.1. DOI: 10.5281/zenodo.7226672.

Reference a Journal Article:
Dobrianska N.A. The newest theories of personnel competitiveness management in the conditions of digitalization and COVID-19/ N.A. Dobrianska, N.M. Fomina // Economics: time realities. Scientific journal. – 2022. – № 1 (59). – P. 37-45. – Retrieved from https://economics.net.ua/files/archive/2022/No1/37.pdf.
DOI: 10.15276/ETR.01.2022.1. DOI: 10.5281/zenodo.7226672.

This is an open access journal and all published articles are licensed under aCreative Commons "Attribution" 4.0.