

5. Сметанюк О. А. / Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності / О. А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. - 2014. - № 86 // С. 5-7

6. Медік А. О. / Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві / А. О. Медік, Р. М. Федоряк. // Технології та дизайн - 2014. - № 2. – С. 4–7.

7. Rewarding your employees: 15 examples of successful incentives in the corporate world [Електронний ресурс] // Robinson Resource Group. – Режим доступу: <https://rrgexec.com/blog/rewarding-your-employees-15-examples-of-successful-incentives-in-the-corporate-world/>

8. Воронцова М.М., Крахмальова Н.А. / Мотивація персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства // «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи». – 2017. – С. 273.

Ganushchak T.V.,

PhD in Economics, Assistant Professor,
Kyiv National University of Trade and Economics

Khrapkina V.V.

Doctor of Economics, Professor,
National University of Kyiv-Mohyla Academy

SITUATION TALENT MANAGEMENT IN COMPANIES IS A GUARANTEE ECONOMIC SECURITY

Personnel management in the process of changing the economic, political situation a laborious and complex process. Personnel management requires a systemic transition based on the scientific method of the system analysis's elements. The worker of our, the development of talents in the products, I pour the distribution elements into the whole country.

Talent management is a constant process that involves attracting and retaining high-quality employees, developing their skills, and continuously motivating them to improve their performance. Talent management naturally encompasses many of the responsibilities of HR. All the same, it is not enough to expect that just because you have an HR department, you are managing talent. You need to have a talent management strategy in place designed just for your company to gain optimal results.
[1]

An important condition for ensuring the economic security of enterprises is the situational management of human resources. There are different views of domestic and foreign economists on the issue of situational management. (Table 1.)

In order to make the management process more intelligent, in the case of a specific situation, it is necessary to assign management knowledge. (table 2.)

Table 1.

Generalization of scientific achievements in situational talent management of domestic and foreign researchers

Author	Science building
R. Mokler	The understanding of the situational management has been introduced into the scientific study for the first time. The dynamical aspect of the situational approach by summing up the concrete stage: diagnosis of the situation and the value of the paths to reach; checkout and assessment of alternatives; development of tactics for the implementation of the solution.
F. Kast and Dzh. Rozentsveih	Details of the establishment of the situation during the management process.
H. Kunts and S.O. Donnel	Management functions and solutions have been analyzed and classified on the basis of practical material, piled up with American management information. A number of management functions were seen: planning, organizing, maintaining, leadership, staffing and control.
D. Miller	to catch up on thoughts, a new situation is caused by the need for interconnection between organizational characteristics.
D. Otli	Having revealed a number of specific deposits with characteristics of situations, procedures and informational aspects of their development.
R. Akoff	To bring the need to identify a specific system for solving problems, as there are three functions: 1) solving problems and transferring them; 2) take decisions on problems; 3) management of the implementation of the solution. The author will make a systematic review of all three types of functions, in fact, because the skin problem is in its own right, it is built up from kerovan and non-roughened snakes.
B.Z. Milner	Reflecting the situation of the problem-oriented, the meaning that the problematic organization of management is tied to the need for the provision of more flexible, adaptive organizations for social forms of management and systems.
V.S. Rapoport	It is the beginning of the structured power of the situational approach and the transition to the crossroad, which is used in the management and assessment of the combined flow of different kinds of factors on the parameters of the organization of these linkage systems.
D.A. Pospelov	The characteristics of the situations behind the signs and types of structures have been broken down, the main understanding about the universal strategy of developing situations, the procedure for managing and changing the situation management has been introduced.

The source: by the [2, p.24-25]

The authors believe that the list of tasks of situational management makes it possible to identify a specific task of situational management and choose the necessary tool for knowledge management of talent management in the enterprise.

So, in our opinion, human resources management at the enterprise must adhere to human-centeredness and situational management, as well as clear management and support mechanisms.

A necessary condition for the company is compliance with the established legal framework: instructions, regulations, protocols, laws. The mechanism of provision and management includes methods: the mechanism of provision and management

includes methods: deduction, induction, generalization of theoretical knowledge, analysis, motivation, planning, control, forecasting.

Table 2.

Knowledge management in solving situational management problems

Tasks of situational management	Knowledge management tools
Situational identification	Information, data on the basis that analyzes the situation and identifies the problem
Conducting situational analysis and problem identification	A set of economic's methods, managerial, financial, technical analysis that allow you to assess the situation
Finding ways to solve the problem	Methods of planning: scenario, budgeting, program-target
Alternative's justification	Expert and mathematical models
Making decision in a situation	Choosing a leadership style for making decisions in a particular situations
Decision implementation and control over its implementation and consequences	Experience, creativity, intellectual creativity, on the basis of which the choice of leadership style for implementation the decision made

The source: by the [3, p.161]

The company must have the following components: trust, uniqueness of each employee, a clear understanding of the mission of the company, the mission of each employee should not contradict the mission of the company, individual approach to management, the interests of each employee should not contradict the interests of the whole team, information and analytical support, observance of corporate culture. According to the authors, it is necessary to carry out long-term strategic planning of human resources management, broken down into tactical plans, to invest in staff development with the latest programs and to adapt to the new remote-office working conditions. It is important to properly and carefully select employees for interviews when managing personnel. Heavy control and management of personnel begins with the wrongly selected latter.

This is an important synergy effect in the company, when employees together in a team give more return than individually.

Managers need to learn to respond quickly to the constant dynamics and massiveness of information flows.

It is important to promote self-education and self-organization, learn to manage managers first and foremost and be flexible to exogenous and endogenous factors influencing the development of the enterprise.

References:

1. Talent management in HR: <https://www.valamis.com/hub/talent-management#what-is-talent-management>
2. Bondar O. V. *Situational management. Teaching. Manual 2 nd ed., revised and supplemented.* – Kyiv: Center for Educational Literature, 2012. – 388 p.

3. Polianska A. S. *The role of knowledge management in situational management in the enterprise. Strategy of economic development of Ukraine. 2014 № 34. P.157-162*

Дерев'янка І.С.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Менеджмент підприємства є однією з головних функцій, яка може як привести організацію до стабільного розвитку, так і зруйнувати її зсередини. Одне із перших визначень контролю в системі менеджменту підприємства було згадано у 1972 році Ернестом Ентоні Лоу, професором Шеффілдського університету [1], який зазначив, що для успішного вирішення цілей організації, потрібен контроль, який буде підходити саме до цієї організації. Науковець зазначав, що управління “by which managers ensure that resources are obtained and used effectively and efficiently in the accomplishment of the organization’s objectives” [2].

У сучасних умовах господарювання підприємства, які діють на території України з метою ефективного функціонування та сталого розвитку, повинні вміло використовувати і застосовувати прогресивні теорії, методи й інструменти управління, а також досвід провідних світових компаній у сфері управлінського контролю. Контроль як одна з функцій управління являє собою процес визначення якості й коригування виконуваної підлеглими роботи, для того щоб забезпечити виконання планів, спрямованих на досягнення цілей підприємства [3].

Слід зазначити, що контроль є необхідним, оскільки для досягнення поставленої організацією мети, потрібно постійно синхронізувати та узгоджувати інформацію, яка з’являється в процесі роботи та мати змогу адекватно зреагувати на непередбачувані ситуації також заздалегідь виявити протиріччя у діяльності підприємства. Також, він відіграє важливу роль між керуючою та керованими системами, стаючи звужуючою ланкою між ними.

Отже, контроль на підприємстві є невід’ємною частиною системи управління (рис 1).

Взагалі, сутність управлінського контролю полягає в тому, щоб з’ясувати, чи отримується очікуваний результат або ж є відхилення. Отже він є сильним чинником, який допомагає підприємству підвищувати свою продуктивність. По- перше, незважаючи на те, що не всі цілі можуть бути переведені у цифри та мати кількісні показники, контроль допомагає скоординувати дії та посилює взаємодовіру. Також, він дає змогу визначити більш чіткі цілі та зменшує невизначеність у роботі фірми, тим самим посилюючи її ефективність. По- друге, управлінський контроль дає змогу знаходити рішення проблем