

УДК 658.3:331.108

JEL Classification: M 540

Володимир Володимирович Токар, д.е.н., проф.
(професор каф. «Інженерія програмного забезпечення та кібербезпеки»,
Державний торговельно-економічний університет)
ORCID ID 0000-0002-1879-5855

Владислав Ігорович Мартиненко
(здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»)
ORCID ID 0000-0001-7278-9459

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Стаття присвячена дослідженню впливу постіндустріальних принципів на систему управління персоналом підприємств. Зміни в економічному, технологічному та соціальному середовищах вимагають перегляду підходів до управління персоналом, тому що сучасне управління персоналом включає такі ключові тенденції, як гнучкість, зростання ролі знань і технологій, емоційний інтелект і взаємодію між колегами. Стаття обґрунтовує необхідність зміни підходів до управління персоналом у зв'язку зі зміною соціально-економічних умов і висвітлює основні напрямки трансформації системи управління персоналом. У статті детально розкриваються ключові аспекти, які необхідно враховувати при реформуванні системи управління персоналом в умовах постіндустріального розвитку суспільства, зокрема, потрібно бути готовим до внесення змін у структуру, культуру та комунікацію в компанії, а також до розробки нових методів оцінки роботи та навчання співробітників.

Стаття також звертає увагу на те, що управління персоналом повинно бути орієнтоване на результат та задоволення потреб клієнтів, що дозволяє підприємствам бути конкурентоспроможними на ринку. Окрема увага акцентується на важливості дотримання принципів сталого розвитку, які визнаються світовою спільнотою як необхідні для забезпечення майбутнього планети. Важливими є і рівність між чоловіками та жінками в управлінні персоналом, інклюзивності та диверсності, що допомагають підтримувати рівноправність та різноманітність у робочому колективі та забезпечувати ефективну роботу та зменшувати ризик дискримінації. Узагальнення результатів статті допоможе керівництву підприємств розуміти складнощі та перспективи в управлінні персоналом в умовах постіндустріального розвитку суспільства.

Ключові слова: менеджмент, постіндустріальна економіка, розвиток, система управління персоналом, соціальна рівність, трансформація

© Токар В.В., Мартиненко В.І., 2023

Постановка проблеми. Сучасний етап економічного розвитку, який поступово замінює індустріальну еру, характеризується зменшенням значення виробничого сектора та збільшенням важливості послуг та знань. Інноваційні галузі, такі як інформаційні технології, біотехнології, та інженерія все більше інтегруються з високотехнологічними та високоавтоматизованими системами. У постіндустріальній економіці, висока насиченість ринку є головним фактором, що визначає успішність розвитку підприємств, галузей і комплексів. Це призводить до зменшення темпів зростання обсягів виробництва товарів та послуг, оскільки компанії конкурують за здобуття і збереження своєї частки на ринку. Щоб підтримати свою конкурентоспроможність, підприємства мають замінювати кількісне зростання інноваційними змінами у продукції та технологіями виробництва. Такі зміни дозволяють компаніям пропонувати більш високоякісні продукти, підвищувати їх ефективність і зменшувати витрати, тим самим підтримуючи свою конкурентоспроможність на ринку. Концепція постіндустріального переходу породжує ряд проблем в сфері управління персоналом, такі як:

- зниження рівня мотивації та ініціативності працівників, що вимагає впровадження складних мотиваційних систем та комплексів;
- потреба у диверсифікації робочих місць через автоматизацію та механізацію процесів виробництва;
- розробка кадрової політики компаній, спрямованої на пошук так збереження талановитих працівників;
- створення умов для розвитку креативності та інноваційного мислення;
- слідування принципам сталого розвитку та збереження соціальної відповідальності.

Таким чином, умови постіндустріальної економіки створюють нові виклики для управління підприємствами, які вимагають трансформації основних положень ефективного менеджменту й управління персоналом та впровадження нових підходів. Систематизація та актуалізація змін в системах управління персоналом є актуальним науковим завданням, яке визначило тему, мету та завдання цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. При дослідженні та написанні статті використовувались результати та методичні напрацювання за даною та суміжними темами таких авторів, як Д. Белл [1], Л. Шимонавська-Діанич [2], О. Панкратова [3], Д. Пуговова та Н. Жанкелова [4], Р. Бурке [5], А. Латам-Коних [6] та Р. ЛаЖенессе [7]. Однак у силу останніх змін на ринку праці, причиною яких стали переосмислення цінностей і принципів організації праці в сучасному суспільстві, існує необхідність доповнення та подальшого вивчення ключових тенденцій у менеджменті з метою створення ефективних методологічних рекомендацій. Спираючись на роботи С. Перугіні [8], С. Спербера [9], Д.Фернандеса [10], О. Шестаковського [11] та Н. Савицької [12], можна зробити висновок, що останніми роками суспільство та економіка все більше акцентують увагу на застосуванні принципів демократизації усіх сфер діяльності людства та слідуванні цілей сталого розвитку. У постіндустріальному суспільстві ефективність менеджменту визначається не лише рівнем автоматизації і досвідченості працівників, а й рівнем соціалізації, творчості та гуманності, як управлінської системи так і окремих працівників. Системи управління людськими ресурсами повинні бути спрямовані на формування та підтримку багатовимірності й індивідуалізації людини, яка б повністю відповідала принципам сталого розвитку та демократичного суспільства, що передбачає забезпечення гармонійної взаємодії між соціальними, економічними та екологічними факторами.

Урахування всіх цих особливостей вимагає розробки нових рекомендацій та засобів для створення ефективної системи управління персоналом сучасних підприємств.

Мета статті – дослідження актуальних змін у сфері управління персоналом в умовах постіндустріальної економіки та визначенні перспектив розвитку даної сфери на підприємствах. Стаття спрямована на аналіз трансформаційних змін в системі управління персоналом підприємств, виявлення нових викликів та можливостей в період постіндустріального розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під час переходу суспільства в постіндустріальну епоху системи управління зіткнулися з низкою критичних проблем, тому в умовах постіндустріального розвитку суспільства сфера управління персоналом на виробничих підприємствах пройшла через значний процес трансформації, який частково вирішив деякі проблеми (табл. 1.). Зміни в економіці та технологіях виробництва привели до збільшення конкуренції, зниження часу на розробку та запуск нових продуктів на ринок і зростання вимог до якості продукції та послуг.

Таблиця 1. Недоліки менеджменту в індустріальному суспільстві та шляхи їх вирішення

Недоліки менеджменту в індустріальному суспільстві	Вирішення запропоноване в постіндустріальному суспільстві
Жорсткість та недостатня гнучкість управлінських структур та систем.	Впровадження гнучких управлінських структур та методів, зокрема, адаптивного менеджменту та принципів Agile.
Відсутність інновацій та орієнтація на стабільність.	Створення сприятливих умов для розвитку інновацій та технологій, впровадження програм корпоративної соціальної відповідальності.
Відсутність уваги до клієнтів та їх потреб.	Зосередження на потребах та задоволенні клієнтів, розвиток програм маркетингу та CRM-систем.
Недостатня увага до людських ресурсів, працівники були розглянуті як інструмент виробництва.	Приділення більшої уваги потребам працівників та їх задоволенню роботою, забезпечення розвитку та навчання персоналу, впровадження програм ефективного управління персоналом.

Джерело: складено автором на основі [1]

Трансформація сфери управління персоналом в умовах постіндустріального розвитку суспільства в цілому характеризується переходом від традиційного функціонального управління до більш інтегрованого управління персоналом, орієнтованого на досягнення стратегічних цілей організації. Такий підхід передбачає не лише вирішення завдань у сфері підбору, навчання, оцінки та розвитку персоналу, а й

налагодження ефективної взаємодії між різними функціональними підрозділами компанії, а також розуміння впливу глобальних і локальних тенденцій на бізнес-стратегію організації. Окрім цього, управління персоналом у постіндустріальній економіці включає в себе розвиток технологічної бази, що дозволяє автоматизувати та оптимізувати багато процесів, пов'язаних з управлінням персоналом, наприклад, процеси підбору та навчання. Крім того, зростає значення індивідуального підходу до кожного співробітника та встановлення з ним відкритого діалогу та обміну інформацією. Організації віддають перевагу створенню комфортних умов праці та підвищенню мотивації співробітників через створення ефективної системи надання фінансових та нематеріальних стимулів. Ключові відмінності в менеджменті досліджуваних періодів наводяться у табл. 2.

Таблиця 2. Основні відмінності в індустріального та постіндустріального періодів

Ключові ознаки	Індустріальний період	Постіндустріальний період
Основний вид виробництва	Масове виробництво	Гнучке виробництво
Основні цінності	Ефективність, продуктивність, стабільність	Інноваційність, гнучкість, креативність
Організаційна структура	Ієрархічна, централізована	Плоска, децентралізована
Принцип менеджменту персоналу	Централізоване керівництво та контроль	Індивідуалізований розвиток та мотивація
Комунікація	Одностороння, вертикальна	Горизонтальна, багатостороння
Співпраця	Конкуренція, індивідуалізм	Колективна співпраця
Ставлення до змін	Обережність, замкненість на стабільності	Готовність до викликів та ризиків, здатність до швидкої адаптації

Джерело: складено авторами на основі [2, 3]

Перехід до постіндустріальної економіки та зростання ролі людського капіталу призвели до того, що наука стала ключовим фактором розвитку. Оскільки людина є головним носієм знань, ефективний менеджмент та управління персоналом повинні сприяти розвитку творчих та інноваційних здібностей співробітників, а також створювати умови для їх всебічного розвитку.

У постіндустріальному суспільстві успішна координація діяльності працівників, які займаються інтелектуальною роботою, потребує від менеджерів створення сприятливого середовища для творчих працівників. Це означає, що менеджерам потрібно забезпечувати не тільки якісне виконання завдань, але й дозволяти працівникам впроваджувати нові виробничі і ринкові завдання для знаходження

інноваційних підходів до вирішення проблем. Іншими словами це означає, що успіх відділу менеджменту залежить не лише від реакції на зовнішні запити клієнтів, а й від зосередженості на мобілізації внутрішнього потенціалу працівників, стимулюванні їх найкращих якостей та здібностей, що створюють конкурентні переваги на ринку для компанії. В цей же час зростає рівень самостійності співробітників, тому однією з головних задач менеджменту в постіндустріальному суспільстві є збереження творчої активності працівників, що значимо впливає на виживання та розвиток підприємства.

Відбулись зміни в корпоративній етиці, що пов'язані з питаннями диверсності та інклюзивності. Перед системою управління персоналом постає задача у створенні умов для комфортної роботи працівників незалежно від їх ідентифікаторів. Отже, підприємства генерують сприятливі умови для створення адаптивних робочих місць для людей з обмеженими можливостями або програм, що допомагають забезпечити баланс роботи та особистого життя. Розвиток різноманітності безпосередньо пов'язаний з проблемами гендерної нерівності, які значним чином впливають на економічні показники в постіндустріальному суспільстві. Обмеження можливостей жінок у певних професіях призводило до менш ефективного використання людського потенціалу. Крім того, міжнародний аналіз показав, що гендерна рівність є також ключовим фактором у розвитку економіки, оскільки жінки складають більшість населення в будь-якому суспільстві, а усунення професійних бар'єрів призводить до розширення творчого класу, що є сприятливим для бізнесу в період постіндустріального розвитку економіки. Роль жінок в постіндустріальному суспільстві зазнає поступової трансформації. Згідно з щорічними дослідження World Economic Forum, міжнародний індекс гендерної рівності покращився з 68,3% у 2006 році до 72,6% у 2020 році. Проте, незважаючи на позитивні зміни, досі залишаються істотні проблеми щодо рівності у заробітній платі та відсутності жінок на певних посадах.

Унаслідок збільшення культурної різноманітності та соціальних відмінностей важливим стає питання фрустраційної толерантності в середині компанії. В постіндустріальному суспільстві змінюється гранична межа, до якої менеджмент та управління персоналом можуть терпіти незадоволення, роздратування та невдоволеність серед співробітників. Менеджери повинні слідувати принципам фрустраційної толерантності, щоб забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю між працівниками, незважаючи на їх різні думки та переконання. Системи управління персоналом повинні сприймати різноманітність як позитивний аспект та використовувати його для досягнення кращих результатів в бізнесі.

Поняття ефективного менеджменту поєднується з концепціями сталого розвитку. Великі компанії активно акцентують увагу на зеленому менеджменті, який зосереджується на відповідальному використанні ресурсів та зниженні впливу на довкілля, інвестуванні у нові екологічні технології, зниженні витрат на енергоносії, а також на збільшенні екологічної компетентності працівників. До того ж важливим елементом в менеджменті стає використання концепцій тривалого життєвого циклу виробів. Розглядається не лише фаза виробництва продукту, але його подальша переробка або повторне використання в процесі створення нового товару.

Іншою не менш важливою відмінністю менеджменту в постіндустріальному суспільстві є швидкий розвиток соціальної відповідальності компаній. Бізнес починає активно займатися благодійністю, зокрема шляхом залучення волонтерів серед своїх працівників та сприяння розвитку громади, тим самим сприяючи збалансованому розвитку суспільства.

Класична управлінська піраміда з часів індустріальної економіки зазнала змін: відповідно до тенденцій Заходу, компанії прагнуть до плоскої організаційної

структури, розмежовуючись на невеликі бізнес-команди. Такі невеликі підрозділи, згідно з управлінською структурою, є більш автономними та незалежними, що дозволяє всій компанії швидко адаптуватися до реалій змінного плину справ на економічному ринку. Ефективність системи управління персоналом може бути підвищена за допомогою утворень менших бізнес-одиниць. Таким чином працівники мають більший вплив на рішення та цілі компанії, в результаті чого отримують кращу зворотну відповідь, яка сприяє підвищенню їхньої мотивації, зацікавленості та ефективності на робочому місці.

Політика постіндустріального суспільства також сильно трансформувала системи управління персоналом. З одного боку, завдяки змінам в законодавстві, закони про працю, здоров'я, безпеку та впровадження антидискримінаційної політики менеджмент ускладнився через збільшення формальних процедур та процесів. А з іншого боку, закони зобов'язують компанії до соціальних гарантій (медичне страхування, пенсійні внески, оплачувані відпустки), регулювання умов праці (заробітну плату, кількість робочих годин на тиждень, безпечність та охорону праці) та інших стимулів, що допомагають залучати нових та зберігати уже існуючих працівників.

Значним випробуванням для систем управління персоналом стала пандемія COVID-19, яка мобілізувала всі можливості менеджменту та показала реальну здатність до трансформації бізнесу в критичних умовах [13]. Пандемія змусила більшість компаній перевести своїм співробітників на віддалену роботу, що змінило підхід до управління персоналом, зокрема принципи забезпечення засобів комунікації, управління продуктивністю та безпеки даних компанії. Відбулась швидка зміна бізнес-моделей та пріоритетів: компанії змушені додавати нові послуги та продукти, щоб відповідати на нові потреби споживачів, безпека працівників та забезпечення їх індивідуального захисту стає одним з найважливіших чинників у збереженні ефективного функціонування підприємства.

Висновки та пропозиції. На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що зміни в економіці та технологіях, які відбулися з переходом до постіндустріальної епохи, вимагають нового підходу до управління персоналом. У постіндустріальній економіці робиться особливий акцент на людський фактор як головний стратегічний ресурс організації, що володіє знаннями, уміннями та навичками, забезпечуючи конкурентоспроможність і сталий розвиток організації. Гуманізація менеджменту в постіндустріальному періоді вимагає розробки конкретних підходів та заходів з удосконалення системи управління персоналом, що б відповідала вимогам постіндустріальних принципів. Успішність організації в постіндустріальному світі залежить від того, наскільки менеджмент зможе добре керувати творчим потенціалом співробітників, їхньою спільною роботою та забезпеченням можливості приймати рішення щодо ключових питань розвитку організації в межах їх компетенції. Фактичний рівень компетенції менеджменту сильно впливає на ефективність управління та співпрацю в організації. Зважаючи на постійні зміни в суспільстві та економіці, не можна стверджувати, що трансформація систем управління персоналом є остаточно завершеною для даного економічного періоду. Важливо продовжувати аналізувати тенденції та вчасно реагувати на зміни в системах управління персоналом для забезпечення ефективності функціонування підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bell D. The coming of postindustrial society: A venture of social forecasting. Now-York : Basic Books, 1973. 507 p.
2. Шимановська-Діанич Л.М. Сучасні підходи до розвитку системи управління персоналом підприємства в умовах формування постіндустріальної економіки. Науковий вісник Полтавського

університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. 2019. № 3. С. 26-37. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2019_3_6.

3. Панкратова, О. (2021). ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ТРЕНД РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ. Економіка та суспільство, (33). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-55>

4. Puhovichova D., Jankelova N., (2020). Changes of human resource management in the context of impact of the fourth industrial revolution. International scientific journal "Industry 4.0" URL: <https://stumejournals.com/journals/i4/2020/3/138>

5. Burke, R. J., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. Human Resource Management Review, 16(2), 86–94. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.006>

6. Latham-Koenig, A. L. (1983). Changing values in post-industrial society and implications for management. European Management Journal, 2(1), 4–11. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(83\)80003-6](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(83)80003-6)

7. LaJeunesse R. (2007). The future of paid work in “post-industrial” society: Labour’s Evacuation from the Fordist System. Centre of Full Employment and Equity. Working Paper No. 07-09/ URL: <http://www.fullemployment.net/publications/wp/2007/07-09.pdf>

8. Perugini, C., & Vladisavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. Labour Economics. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>

9. Sperber S., Tauber S., Post C. (2022) Gender Data Gap and its impact on management science — Reflections from a European perspective. European Management Journal. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.11.006>

10. Fernandes, Diana & Machado, Carolina. (2022). The momentum for green human resources’ management. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821238-7.00003-8>

11. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2013. Вип. 1. С. 49-53. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_soc_2013_1_9.

12. Савицька Н. Л. Основні тенденції суб’єктності в умовах становлення економіки знань: міжнародний науковий рецензований журнал "Проблеми економіки" № 1. Харків, «ІНЖЕК». 2012. С. 20-23. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/16724>

13. Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. Heliyon, 7(6), e07233. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>

REFERENCES

1. Bell, D. (1973), *The coming of postindustrial society: A venture of social forecasting*, Basic Books, New-York, US.

2. Shymanovs'ka-Dianyach, L. M. (2019), “Modern Approaches to Developing Enterprise Personnel Management System in the Conditions of Postindustrial Economy Formation”, *Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Series: Economic Sciences*, vol. 3, pp. 26-37, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2019_3_6 (Accessed 24 March 2023).

3. Pankratova, O. (2021), “Digitalization as a Modern Trend of Management Development”, *Economy and Society*, vol. 33, available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-55>, (Accessed 24 Mar 2023).

4. Puhovichova, D. and Jankelova, N. (2020), “Changes of human resource management in the context of impact of the fourth industrial revolution”, *International scientific journal "Industry 4.0"*, available at: <https://stumejournals.com/journals/i4/2020/3/138> (Accessed 25 March 2023).

5. Burke, R. J., and Ng, E. (2006), “The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management”, *Human Resource Management Review*, vol. 16, issue 2, pp. 86–94, available at: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.006> (Accessed 25 March 2023).

6. Latham-Koenig, A. L. (1983), “Changing values in post-industrial society and implications for management”, *European Management Journal*, vol. 2, issue 1, pp. 4–11, available at: [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(83\)80003-6](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(83)80003-6) (Accessed 25 March 2023).

7. LaJeunesse, R. (2007), “The future of paid work in “post-industrial” society: Labour’s Evacuation from the Fordist System”, *Centre of Full Employment and Equity*. Working Paper No. 07-09, available at: <http://www.fullemployment.net/publications/wp/2007/07-09.pdf> (Accessed 26 March 2023).

8. Perugini, C., and Vladisavljević, M. (2019), “Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe”, *Labour Economics*, available at: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006> (Accessed 26 March 2023).

9. Sperber, S., Tauber, S. and Post, C. (2022), “Gender Data Gap and its impact on management science — Reflections from a European perspective”, *European Management Journal*, vol. 41, issue 1, pp. 2-8 available at: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.11.006> (Accessed 28 March 2023).

10. Fernandes, D. and Machado, C. (2022), "The momentum for green human resources' management", *Woodhead Publishing*, pp. 93-121, available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821238-7.00003-8> (Accessed 29 March 2023).

11. Shestakovskiy, O. (2013), "Gender inequality in the labor market of Ukraine: structural preconditions and persistent stereotypes", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Sotsiologhiia*, vol. 1, pp. 49-53, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_soc_2013_1_9 (Accessed 29 March 2023).

12. Savitska, N.L. (2012), "Main tendencies of subjectivity in the conditions of the knowledge economy formation", *International scientific reviewed journal "Problemy ekonomiky"* vol. 1, pp. 20-23, available at: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/16724> (Accessed 30 March 2023).

13. Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., and Naemi, R. (2021), "Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach", *Heliyon*, vol. 7, issue 6, available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233> (Accessed 01 April 2023).

*Volodymyr Tokar, Doctor of Economic Sciences, professor
(Full professor, Department of Software Engineering and Cybersecurity, the State University of Trade and Economics)*

*Vladyslav Martynenko
(PhD Student, KROK University of Economics and Law)*

TRANSFORMATION OF ENTERPRISE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM WITHIN THE POST-INDUSTRIAL DEVELOPMENT OF SOCIETY

This article endeavors to examine the profound influence of post-industrial paradigms on personnel management systems in various enterprises. Given the transformative shifts in the economic, technological, and social landscapes, it has become imperative to reassess prevailing approaches to personnel management, whereby contemporary personnel management must be undergirded by several pivotal trends, including but not limited to, flexibility, the escalating significance of knowledge and technology, emotional intelligence, and enhanced colleague interconnectivity. The article justifies the need to change approaches to personnel management in light of changing socio-economic conditions and highlights the main directions for transforming personnel management systems. Key aspects that must be considered when reforming personnel management systems in the context of post-industrial societal development are detailed in the article, including the need to be prepared for changes in company structure, culture, and communication, as well as for the development of new methods for evaluating work and training employees.

The article also emphasizes that personnel management should be oriented towards achieving results and meeting the needs of customers, enabling enterprises to be competitive in the market. Special attention is focused on the importance of adhering to sustainable development principles, which are recognized by the global community as necessary for ensuring the future of the planet. Equality between men and women in personnel management, inclusivity, and diversity are also important, as they help maintain equality and diversity in the workforce, ensure effective work, and reduce the risk of discrimination. The act of extrapolating the findings of the article would serve to aid enterprise management in gaining a comprehensive understanding of the challenges and opportunities associated with personnel management in the context of post-industrial societal evolution.

Keywords: *management, post-industrial economy, development, personnel management system, social equality, transformation.*

Стаття прийнята до друку 17 квітня 2023 року