

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Зінчук В.Д., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій
та дизайну

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В основі управління персоналом лежить концепція визнання працівника як найважливішого ресурсу організації. Людський капітал є головним чинником конкурентоспроможності підприємства, тому сучасна система управління персоналом ґрунтується на принципах стратегічного підходу, що передбачає планування і розвиток персоналу. Управління персоналом охоплює комплекс заходів: підбір і наймання працівників, їх адаптацію, навчання та розвиток, мотивацію, оцінку ефективності, управління трудовими відносинами, а також звільнення працівників [2].

Аналіз персоналу починається з аналізу існуючого кадрового складу, визначення кількісних та якісних потреб у кадрах, оцінки майбутніх змін у структурі зайнятості. Основна мета аналізу персоналу – забезпечити організацію необхідними людськими ресурсами в потрібний час і у потрібній кількості.

Аналіз продуктивності й ефективності праці працівників є важливим для прийняття рішень щодо їх заохочення, навчання та кар'єрного зростання. Системи аналізу персоналу повинні бути об'єктивними, прозорими та зрозумілими для всіх учасників процесу.

В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці підприємства застосовують інноваційні методи пошуку та відбору персоналу:

- Digital-рекрутинг – використання цифрових платформ, соціальних мереж, спеціалізованих сайтів для пошуку кандидатів;
- HR-аналітика – аналіз даних для прийняття обґрунтованих рішень щодо відбору персоналу;
- відеоінтерв'ю та віртуальний рекрутинг – проведення співбесід у віддаленому форматі;
- гейміфікація – використання ігрових елементів у процесі відбору для оцінки навичок кандидатів;
- штучний інтелект – автоматизація процесів пошуку та первинного відбору кандидатів;
- асесмент-центри – комплексна оцінка компетенцій кандидатів через моделювання робочих ситуацій;
- Talent-маркетинг – формування привабливого бренду роботодавця для залучення талановитих кандидатів.

Не менш важливим з точки зору управління персоналом є процес звільнення персоналу. Воно може бути викликане як об'єктивними причинами (скорочення штату, ліквідація підприємства), так і суб'єктивними факторами (низька продуктивність, порушення трудової дисципліни). Важливо, щоб процедура розірвання трудових відносин була максимально коректною, дотримувалася всіх законодавчих норм і не створювала негативного іміджу компанії на ринку праці.

Отже, управління персоналом є складною багатогранною діяльністю, що охоплює всі етапи взаємодії організації та її працівників. Його ефективність визначає успішність бізнесу та забезпечує стабільність роботи підприємства. Успішна система управління персоналом сприяє створенню сильного згуртованого колективу, в якому кожен працівник відчуває свою значущість і робить внесок у загальний результат, забезпечуючи сталий розвиток організації в умовах сучасної економіки.

Література

1. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Т. 2: Управління персоналом в організаціях. Київ, 2019. С. 42-50.
2. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. Луганськ. Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2009. 304 с.

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Петрова Д.Ф., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій
та дизайну

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Управління конкурентоспроможністю підприємства є важливою частиною стратегії розвитку підприємства, комплексний підхід до досягнення та збереження конкурентних позицій на ринку. Для ефективного управління конкурентоспроможністю підприємства необхідний аналіз багатьох факторів: аналіз ринкової ситуації, оцінка потреб споживачів, оптимізація виробничих процесів та ефективне використання ресурсів. Також важливим аспектом є інноваційна діяльність, яка дозволяє підприємствам впроваджувати нові технології та покращувати якість продукції чи послуг.

Управління конкурентоспроможністю підприємства є комплексним процесом, що охоплює стратегічне використання ресурсів, розвиток