

мотивації персоналу, такі як фінансові стимули, нагороди. Отже, в умовах воєнних дій управління персоналом потребує особливої уваги, фахових підходів та зважених інноваційних рішень.

Література

1. Безугла Т. В. (2018). Термінологічний зміст поняття "стійкість персоналу" та його взаємозв'язок із спорідненими поняттями предметної сфери. Моделювання регіональної економіки. Вип. 1(31). С. 196–205.
2. State of the Global Workplace 2023 Report. The voice of the world's employees. GALLUP. 2024. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
3. Вартанова О.В., Кузнецов Д.О. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. Економіка і суспільство. 2024. № 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
4. Батюк, Б., & Гірняк, К. (2024). Креативні рішення в системі управління персоналом в умовах війни: виклики та перспективи. Економіка та суспільство, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-80>

УДК 330.675

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

ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ ХХІ СТОЛІТТЯ

Формування персоналу підприємства є комплексним процесом, який включає планування потреби в персоналі, пошук, відбір, найм працівників, їх адаптацію, професійну підготовку та розвиток. Цей процес спрямований на забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованих працівників, які відповідають вимогам посади та специфіці діяльності підприємства. Процес формування персоналу має циклічний характер та постійно розвивається відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Він тісно пов'язаний з іншими функціями управління персоналом, такими як мотивація, оцінка, розвиток та контроль, утворюючи єдину систему управління людськими ресурсами.

Компетентнісний підхід дозволяє більш об'єктивно оцінювати потенціал працівників, формувати персонал з необхідними знаннями, навичками та особистісними якостями, що сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства. Ці методи дозволяють підвищити ефективність

процесу пошуку та відбору персоналу, залучити більш кваліфікованих кандидатів та скоротити час на заповнення вакансій.

Сучасні підприємства потребують працівників з навичками, які відповідають наступним вимогам, які носять назву компетенцій XXI століття:

- критичне мислення – здатність аналізувати інформацію, виявляти закономірності, приймати обґрунтовані рішення;
- креативність – генерування інноваційних ідей, нестандартний підхід до вирішення проблем;
- комунікативні навички – ефективна взаємодія в команді, презентація ідей, ведення переговорів;
- цифрова грамотність – впевнене використання цифрових технологій, роботу з великими даними;
- адаптивність – готовність до змін, швидке навчання, гнучкість мислення;
- емоційний інтелект – розуміння власних емоцій та емоцій інших людей, емпатія;
- самоорганізація – управління часом, самостійне планування діяльності, самоконтроль.

Формування персоналу в контексті компетенцій XXI століття є ключовим фактором успіху підприємства в сучасному світі. Відповідно, завданням підприємств є інтеграція розвитку ключових компетенцій у всі етапи формування персоналу, як-от HR-аналітика, навчання та розвиток, а також корпоративна культура, які відіграють важливу роль у цьому процесі. Враховуючи вищевикладене, формування персоналу в контексті розвитку компетенцій XXI століття, є необхідною умовою для успішного функціонування сучасного підприємства.

Література

1. 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.
2. Вартанова О. В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці: зб. наук. праць Національного авіаційного університету. Вип. 5(61). Київ: НАУ, 2017. С. 97-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2017_5_16
3. Захарчин Г.М., Струтинська Л.Р. Формування і розвиток персоналу в умовах цифровізації. Економіка та управління підприємствами. 2021. №2. С. 32-36.