

*Чобіток В.І., д.е.н., професор,
в.о. зав. кафедри маркетингу та торговельного підприємництва,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*Максименко Н.В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*Коваленко Є.А.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасному світі підприємства потребують динамічних перетворень зокрема в Україні, зростання конкуренції на ринку, інноваційних процесів в економіці в цілому, постає багато завдань перед підприємцями, які хочуть стрімко розвивати свій бізнес, впроваджуючи найновіші тенденції розвитку підприємства. Економічна криза спонукає до пошуку нових підходів, які дадуть можливість підвищити результативність праці персоналу та забезпечать стабільний розвиток підприємства.

Управління персоналом є однією з ключових сфер життя підприємства, яка здатна підвищити конкурентоспроможність підприємства та вивести його на новий рівень.

Ефективність управління персоналом залежить від вдалого вибору схеми побудови самої системи управління персоналом підприємства, детального ознайомлення з усіма перевагами та недоліками вже існуючих систем, які впроваджуються на інших подібних підприємствах.

Сучасні технології, на яких ґрунтується ефективність управління персоналом, потребують постійних змін та доповнень, оскільки ринкове середовище функціонування підприємств зазнає постійних змін.

Сучасні економічні зміни ставлять нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке старіння знань, умінь і навичок персоналу. Система управління персоналом в сучасних умовах повинна бути направлена на стимулювання постійного самовдосконалення персоналу, яке б давало змогу підприємству не відставати від всіх сучасних змін.

Важливою частиною системи управління персоналом є його формування, яке включає його підбір та прийняття. Кожна компанія прагне залучити до себе персонал найвищої кваліфікації. У сучасній практиці зовнішнього підбору працівників часто використовують такі технології, як скринінг, рекрутинг і хедхантинг.

На сучасному етапі основу політики управління персоналом має складати індивідуалізований підхід, в центрі якого знаходиться особистість працівника. Також політику управління персоналом можна трактувати як модель поведінки керівника стосовно підлеглих, у рамках якої вирішується низка стратегічних питань: здійснювати раціональну перепідготовку / перенавчання працівників чи набирати нових вже кваліфікованих працівників; інвестувати ресурси у підготовку вузькопрофільних працівників чи мобільних працівників широкого профілю.

Політика управління персоналом на підприємстві класифікується за двома ознаками, які наведено на рис. 1.

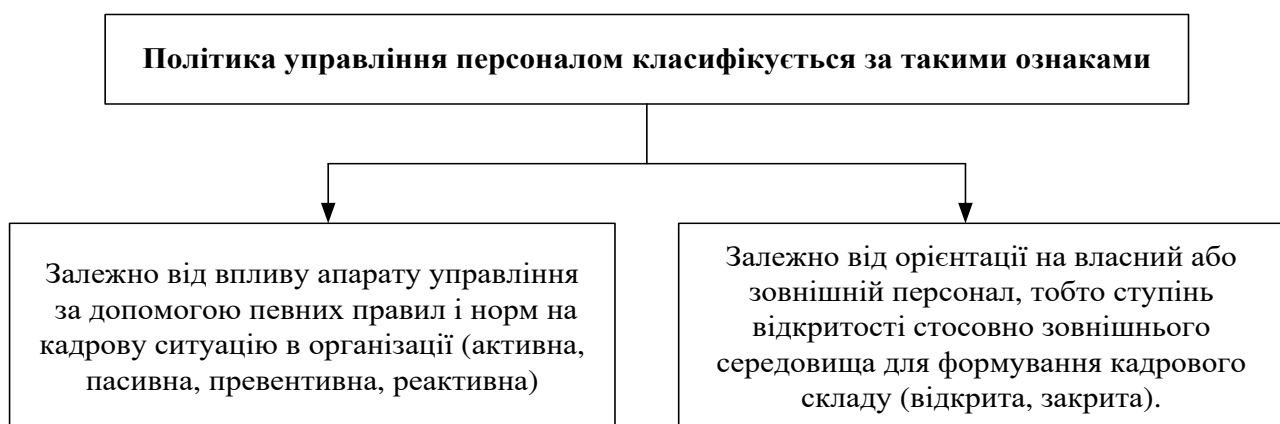


Рис. 1. Класифікація ознак політики управління персоналом на підприємстві

Список використаної літератури:

1. Прохорова В.В., Чобіток В.І. Організаційно-управлінське забезпечення реінжинірингу бізнес-процесів на підприємстві в умовах цифровізації. *Бізнес Інформ.* 2021. №1. С. 279–285. URL: https://www.businessinform.net/article/?year=2021&abstract=2021_1_0_279_285
2. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Vykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. *Cuestiones Políticas.* Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.

*Шкляр В.В., к.е.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри теоретичної та прикладної економіки,
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ*

*Янишин А.І.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ*

ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

У світі динамічних змін зростає необхідність в адаптивних методиках ефективного управління процесами, включаючи управління проектами розвитку міжнародного бізнесу. За останні десять років найбільш популярною серед підприємств, діяльність яких виходить за вітчизняні межі, стала методологія Agile, що складається зі значної сукупності методів, які в контексті управління проектами розвитку сприймаються як «гнучкі» методи. Вони базуються на цінностях і принципах Agile маніфесту, мають основними пріоритетами в управлінні проектами розвитку людей та їх взаємодію для створення бажаного продукту на основі співробітництва з замовником, з урахуванням їх відкритості до змін, замість бюрократичного дотримання планів та постійного узгодження, а також спрямовані на подолання непередбачуваних змін.