

перетворень глобального середовища: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11 листопада 2022 р.). Одеса, 2022. С. 10-13.

2. Семененко В.М. Мотивація і стимулювання праці персоналу підприємства. *Технології та дизайн*. 2019. № 4 (5). ULR: <http://knutd.edu.ua/publications/pdf/TD/2019-4/12svmppp.pdf>.

3. Adla L., Gallego-Roquelaure V., Calamel L. Human resource management and innovation in SMEs. *Personnel Review*. 2020. Vol. 49 (8). P. 1519-1535.

4. Homrok E. 10 Best Cloud HR Software Tools & Systems. *WorkRamp Contributor*. 2024. URL: <https://www.workramp.com/blog/cloud-hr-software/>.

5. Nani D.A., Safitri V.A.D. Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*. 2021. Vol. 14 (1). P. 207-224.

Науковий керівник – д-р екон. наук О.О. Трут

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

І.Г. Волинець, канд. екон. наук

Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк

У сучасних умовах трансформації економіки та зростання конкуренції ефективна система менеджменту персоналу набуває ключового значення для забезпечення стабільного розвитку підприємства. Система менеджменту персоналу – це комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на планування, мотивацію, розвиток, оцінювання та контроль людських ресурсів. Вона виконує стратегічну роль, формуючи трудовий потенціал, що відповідає довгостроковим цілям організації.

Основними особливостями сучасної системи управління персоналом є:

- орієнтація на людину як стратегічний ресурс підприємства;
- гнучкість і адаптивність до змін внутрішнього і зовнішнього середовища;
- інтеграція HR-процесів у загальну стратегію підприємства;
- акцент на мотиваційний клімат, корпоративну культуру та залучення працівників;
- активне використання інформаційних технологій (HRM-систем, аналітики даних, електронного навчання тощо);
- впровадження принципів сталого розвитку і соціальної відповідальності.

Найвищого рівня результативності система менеджменту персоналу досягає за умови цілісного функціонування всіх її функціональних підсистем, скоординованих у часі та просторі. Такий підхід забезпечує комплексну реалізацію стратегічних і тактичних цілей організації, створюючи сприятливі умови для її сталого розвитку.

Ключовими цілями ефективної системи управління персоналом є:

- 1) зміцнення конкурентних позицій підприємства на ринку;
- 2) підвищення ефективності виробничих процесів і продуктивності праці з метою максимізації прибутку;
- 3) досягнення високого рівня соціальної ефективності функціонування трудового колективу.

Для реалізації вказаних цілей необхідним є вирішення низки взаємопов'язаних завдань: задоволення потреб підприємства у кваліфікованій робочій силі в достатній кількості; гармонізація організаційно-технічної структури виробничого потенціалу зі структурою трудових ресурсів; повне та раціональне використання людського і виробничого потенціалу; створення умов для розвитку високопродуктивної праці, організованості, самодисципліни, мотивації та ефективної командної взаємодії; забезпечення окупності інвестицій у персонал шляхом збереження кадрів і формування стабільних трудових колективів через ефективний добір, адаптацію та навчання; задоволення професійних і соціальних потреб працівників, зокрема щодо змісту праці, умов зайнятості та кар'єрного зростання; досягнення балансу між економічними інтересами підприємства і соціальними очікуваннями персоналу; підвищення загальної ефективності менеджменту персоналу шляхом досягнення управлінських цілей за умов оптимізації витрат на робочу силу [1, с. 4].

Методи управління персоналом – це ті, що діють на команди та окремих працівників з метою координації їхньої діяльності у виробничому процесі: адміністративні методи зосереджуються на мотивації поведінки, наприклад, на усвідомленій потребі в трудовій дисципліні, почутті обов'язку або бажанні людини працювати в конкретній організації; економічні методи передбачають матеріальне стимулювання працівників і базуються на використанні економічних механізмів; соціально-психологічні методи засновані на використанні соціальних механізмів з метою впливу на працівників [2].

Ефективне управління сучасними компаніями залежить не лише від методів, які використовують менеджери, а й від принципів, яких вони дотримуються. Правильний вибір гарантує, що бажані результати будуть досягнуті з мінімальними зусиллями. Принципи менеджменту персоналу – це основні правила, положення і норми, яких повинні дотримуватися керівники і фахівці у процесі управління персоналом. У менеджменті персоналу підприємства здебільшого застосовуються такі сучасні принципи: науковості, демократичного централізму, плановості, першої особи, єдності, розпорядництва; добору, підбору й розстановки кадрів; поєднання єдиноначальності й колегіальності, централізації і децентралізації; лінійного, функціонального і цільового управління; контролю виконання рішень; делегування повноважень та відповідальності кадрів; поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання.

Найбільша ефективність і найвища якість системи менеджменту персоналу досягається тоді, коли вона застосовується комплексно. Це дає можливість поглянути на предмет удосконалення з усіх боків та уникнути помилок.

Тому, будучи багатогранним і надзвичайно складним процесом, менеджмент персоналу має бути ефективним, системним і повним, ґрунтуватися на комплексному вирішенні кадрових проблем, впровадженні нових форм і методів роботи та вдосконаленні існуючих методів. Людські ресурси є найціннішим і найважливішим стратегічним ресурсом компанії, формування і використання якого є фактором конкурентної переваги.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. К.: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

СУЧАСНІ ВИМОГИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РЕКРУТИНГУ

О.М. Галицький, д-р екон. наук,

І.Г. Омельченко

Військова академія, м. Одеса

Рекрутинг відіграє ключову роль у сучасному менеджменті підприємств, оскільки саме ефективний підбір персоналу забезпечує конкурентоспроможність, стабільність і динамічний розвиток організації. В умовах трансформації ринку праці, цифровізації, міграційних викликів і впливу воєнного стану, здатність швидко знаходити та залучати кваліфікованих спеціалістів стає вирішальним фактором для досягнення стратегічних цілей бізнесу. Рекрутинг дозволяє не лише задовольнити кадрову потребу підприємства, а й сформувати ефективну команду, здатну адаптуватися до змін і впроваджувати інновації. Крім того, грамотна рекрутингова політика знижує плинність кадрів, зменшує витрати на навчання нових працівників і підвищує загальну ефективність управління персоналом.

Враховуючи орієнтацію України на європейські стандарти, важливо враховувати міжнародний досвід і тенденції у сфері управління людськими ресурсами, що підсилює необхідність наукового аналізу сучасних викликів і підходів до рекрутингу. Таким чином, розробка ефективних стратегій залучення персоналу є критично важливим фактором для відновлення і розвитку українського бізнесу та державного сектору.

Питанням розвитку рекрутингу в Україні присвячено праці вітчизняних учених, таких, як Грідін О.В. [1], Кравчук О.І. [2], Лисак В.Ю. [3], Хитра О.В. [4] та інші.

Процес рекрутингу в Україні формується під впливом глобальних змін, цифрової трансформації, військової агресії та адаптації бізнесу до нових реалій. Основні вимоги та тенденції розвитку рекрутингу можна визначити наступним чином.