

Література

1. Глушенкова А. А. Булахова К. А. Організація бізнес-планування на підприємстві. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2020. № 4. С. 48-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/есмеbi_2020_4_12
2. Гнип, Д. В. Хринюк О. С. Бізнес-планування як метод підвищення конкурентоспроможності підприємства. Сучасні проблеми економіки і підприємництва : збірник наукових праць. 2019. Вип. 24. С. 135-144.
3. Галько Л. Бізнес-планування розвитку компанії: організаційні та методологічні аспекти реалізації. Економіка та суспільство, 2022 44. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-63>.
4. 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 <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
5. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2023. № 75. С. 79-85.

УДК 336.1

Шкіренко С. В., здобувач освіти,
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київського національного університету
технологій та дизайну

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Аналіз управління персоналом - це процес вивчення і оцінки ефективності стратегій, політик, процедур та практик, що використовуються в організації для керування її персоналом. Він може включати оцінку процесів набору, навчання, розвитку, мотивації, утримання та відходів персоналу. Аналіз допомагає виявити сильні та слабкі сторони системи управління персоналом та розробити стратегії для поліпшення ефективності і задоволеності персоналу.

Управління персоналом є важливим напрямом в стратегічному управлінні підприємством, оскільки в умовах інноваційної економіки і модернізації виробництва роль людини зростає, а до здібностей, рівня знань і компетенції пред'являються усе більш високі вимоги. Питання аналізу системи управління персоналом на підприємстві є предметом дослідження багатьох українських та зарубіжних вчених, серед яких: Т. С. Балусьва, Л.В. Балабанова, М.М. Новікова, О.В. Крушельницька, В.С. Пономаренко, Ф.І. Хміль та ін.

Управління персоналом спрямовано на використання його інтелектуальних і фізичних можливостей, підвищення якості життя, зміцнення трудових стосунків, зміну мотивації і отримання від працівників

максимальної віддачі. На практиці управління персоналом передбачає різні способи управлінського впливу на людину: її інтереси, поведінку, формування знань, навичок, умінь, здібностей, що забезпечує використання трудового і творчого потенціалу людей в інтересах ефективної реалізації завдань підприємства.

Нині ні у кого не викликає сумнівів, що персонал є найважливішим ресурсом підприємства, що забезпечує його стійкий розвиток. При цьому як ресурс персонал підприємства має наступні особливості:

1. на відміну від інших ресурсів, співробітники підприємства мають власні бажання, потреби, цілі і цінності, тому усі спроби управляти ними вони сприймають через призму своїх власних потреб, отже, персонал здатний опиратися спрямованим на нього управлінським впливом, що може призводити до результатів, протилежним очікуванням керівництва.

2. У управлінні персоналом беруть участь як усі керівники підприємства, так і HR-менеджери, що може бути джерелом певних протиріч між потребами виробництва, стратегічним баченням керівників, та тактичними прийомами HR-менеджерів. В ідеалі. Всі ці дії повинні бути узгодженими.

3. Як керівники, так і HR-менеджери, самі є персоналом підприємства, що призводить до зростання суб'єктивних моментів в управлінні цим ресурсом.

Одночасно необхідно враховувати, що оцінка персоналу є дуже делікатною. Оцінки персоналу можна розділити на дві складові:

оцінка праці;

оцінка персоналу.

Оцінка праці являється зіставимо реального змісту, якості, об'ємів й інтенсивності праці персоналу з планованими.

Оцінка персоналу передбачає вивчення ступеня підготовленості працівника до виконання саме того виду діяльності, а також розробки кадрових заходів.

Ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху будь-якого підприємства. Шляхом аналізу, постійного вдосконалення та впровадження інноваційних підходів в управління персоналом можна досягти підвищення продуктивності, залучення та утримання талановитого персоналу, а також збільшення конкурентоспроможності організації на ринку. Важливою є постійна увага до потреб та інтересів працівників, створення сприятливого робочого середовища та розвиток культури співпраці та взаєморозуміння всередині організації.

Література

1. 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

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>

2. Рудьєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посібник. <http://surl.li/btgam>

3. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т. 2 Управління персоналом в організаціях. К.: Вид-во КНЕУ, 2005. С. 214–223.

4. Управління персоналом. <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/12509>

УДК 336. 1

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

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У високотехнологічному та глобалізованому світі, де комунікація є неодмінною частиною управлінських процесів, знання та навички ефективного розв'язання конфліктів стають ключовими для досягнення успіху на різних сферах управлінської діяльності. Управлінські конфлікти є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства, що зумовлює необхідність вивчення управлінської психології, зокрема, причин і закономірностей виникнення управлінських конфліктів, способів їх упередження та подолання їх наслідків. Важливим результатом ефективного управління конфліктами на підприємстві є завчасне попередження конфліктних ситуацій, механізм їх усунення та ліквідація уже виниклих конфліктів.

Дослідження природи та розвитку конфліктів показало, що близько 80% відсотків свого робочого часу керівники перебувають під впливом прихованої агресії, суперечок, проблем, які можуть призводити до конфліктів та погіршення роботи всієї компанії, керівники також безпосередньо залучаються до участі у конфліктних ситуаціях, що призводить до погіршення психологічного клімату в колективі, погіршення стосунків і довіри, зниження продуктивності діяльності. Це призводить до думки, що конфліктів треба не стільки уникати, скільки упереджувати їх виникнення завдяки застосуванню психологічних підходів до корпоративного управління.

Управлінські конфлікти характерні для кожної людини, для кожної компанії. Найчастіше вони виникають через те, що працівники мають власні цілі і цінності, які не збігаються з відповідними цілями і цінностями компанії.