

7. Седікова І.О., Козак К.Б., Седіков Д.В. *Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. Економіка харчової промисловості. 2022. Т.14. вип. 2. С.51-57.*

8. Солопун Н.М. *Маркетингові складові підприємницького потенціалу як підґрунтя до масштабування бізнесу. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2019. 14. С. 258-263*

9. Хаджинов І.В., Шкурат М.Є. *Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. № 6. С. 33–40*

10. Шкурат М.Є. *Соціо-культурний вимір глобалізації. Економічний аналіз. 2017. Т. 27. № 3. С. 114–119.*

11. Шкурат М. Є. *Генезис теоретичних поглядів і визначення сутності поняття «управління персоналом». Вісник Донецького університету економіки та права. 2015. № 2. С. 179–182.*

12. Шкурат М.Є. *Транснаціональний вимір глобальної економіки в умовах соціо-культурної глобалізації. Modern economic research: theory, methodology, strategy: proceedings of the international scientific conference. Kielce. 2018. pp. 130–133.*

УДК 658.3:005.334

Іваненко В. С.,
здобувач вищої освіти,
Херсонський державний аграрно-економічний університет

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕСУ

У сучасному світі, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, ефективне управління персоналом стає важливим фактором успіху для будь-якого бізнесу. Організації зрозуміли, що їхні працівники - це не просто ресурс, а найцінніший актив, який може визначити їхню конкурентоспроможність на ринку. В умовах швидкої зміни технологій, ринкових умов і споживчих вподобань, компанії повинні бути готові адаптуватися і інноваційно використовувати свій людський потенціал для досягнення успіху. Таким чином, питання ефективного управління персоналом набуває критичного значення, і воно залишається актуальним та важливим для вивчення та вдосконалення [3, с. 28-29].

Спираючись на думку Азарової А.О., метою управління персоналом як фактором конкурентоспроможності є ретельний розгляд та аналіз ролі управління персоналом у створенні конкурентоспроможної переваги для підприємств. Застосування основних стратегій та підходів до управління персоналом дозволяє підприємствам залучати, розвивати та зберігати висококваліфікованих працівників, а підвищення розуміння та удосконалення практики управління персоналом виявляється корисним аспектом для майбутніх менеджерів та практикуючих фахівців у галузі бізнесу [2, с. 9].

Першою стратегією є створення стимулюючого робочого середовища, яке приваблює та утримує талановитих працівників. Це включає в себе розвиток корпоративної культури, що підтримує відкритість, інновації та співпрацю. Крім того, надання можливостей для професійного зростання, гнучкі графіки роботи та інші бонусні програми можуть бути важливими факторами для привертання та утримання персоналу.

Другою важливою стратегією є інвестування у розвиток персоналу через навчання та розвивальні програми. Надання працівникам можливостей для навчання нових навичок, отримання додаткових кваліфікацій та розвитку в особистому та професійному планах може підвищити мотивацію та відчуття цінності співробітників у компанії. Такі інвестиції сприяють розвитку талантів всередині організації та забезпечують наявність кваліфікованих працівників для майбутніх потреб підприємства.

Третя стратегія полягає в побудові ефективної системи управління та мотивації персоналу, яка враховує індивідуальні потреби та мотивації працівників. Це може включати в себе регулярні оцінки роботи, систему нагород, а також розробку кар'єрних планів для співробітників. Ефективне управління та мотивація допомагають підтримувати високий рівень задоволеності працівників та зберігати їх у компанії на тривалий термін.

Враховуючи постійні зміни на ринку праці та вимоги споживачів, ефективне управління персоналом стає стратегічним фактором, який допомагає підприємствам залишатися конкурентоспроможними та досягати своїх бізнес-цілей.

Розуміння та аналіз різноманітних підходів до управління персоналом допоможе виявити оптимальні методи та практики, які можна застосовувати у конкретних ситуаціях.

Ключовими підходами, які допомагають підприємствам залучати, розвивати та зберігати висококваліфікованих працівників можуть бути: гнучкі графіки роботи та віддалена робота (запровадження гнучких графіків роботи та можливостей віддаленої роботи дозволяє працівникам більш ефективно узгоджувати свої особисті та професійні обов'язки. Це сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників та збереженню їх у компанії), розвиток лідерства в середині організації (зосередженість на розвитку лідерських якостей серед існуючих співробітників може стати ефективним способом просування вгору внутрішніх кандидатів. Це не лише мотивує працівників до досягнення, але також створює внутрішній резерв кадрів для компанії), системи регулярного фідбеку (встановлення системи регулярного фідбеку дозволяє працівникам отримувати зворотній зв'язок щодо їхньої роботи та внеску в компанію. Це сприяє підвищенню мотивації, покращенню професійного розвитку та підвищенню рівня задоволеності працівників), створення балансу між роботою та особистим життям (забезпечення можливостей для відпочинку та розваг поза робочим часом допомагає підтримувати здоровий баланс між професійними та особистими зобов'язаннями працівників, що сприяє збереженню їх у компанії), стрес-менеджмент та підтримка здоров'я (впровадження програм стрес-менеджменту та підтримки здоров'я працівників сприяє покращенню загального самопочуття та підвищенню продуктивності на робочому місці), залучення працівників до процесу прийняття рішень [1, с. 57-58].

Аналізуючи підходи, можна зробити висновок, що успішне управління персоналом потребує комплексного підходу, який враховує індивідуальні потреби та особливості працівників, а також стратегічні цілі компанії. Залучення працівників до процесу прийняття рішень, підтримка балансу між роботою та особистим життям, а також системи регулярного фідбеку - це лише деякі із підходів, які можуть бути успішно використані підприємствами для створення сприятливого робочого середовища та забезпечення стабільності та успішності на ринку у досягненні конкурентних переваг підприємства.

Список використаних джерел:

1. Арапова О. М. Компетентний підхід в управлінні системою винагороди персоналу організації. *Економіка: реалії часу*. 2011, № 1. С. 57-58.

2. *Управління персоналом: навч. посіб.* / О.А. Азарова та ін. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283с.

3. Храмов В.О., Бовтрук А.П. *Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб.* К.: МАУП, 2001. 112с.

УДК: 65.012.7:005.336.1

Ізбаш В. М.,

здобувач вищої освіти,

Кучмієва Т. С.,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, комп'ютерних наук та інформаційних технологій, Миколаївський національний аграрний університет

РОЗВИТОК МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИЦТВА В ГЛОБАЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

У швидкоплинному та взаємопов'язаному світі сучасного бізнесу роль лідера зазнала глибоких трансформацій. Глобалізація, технологічний прогрес і динаміка ринку, що розвивається, зумовили необхідність переоцінки традиційних парадигм лідерства. Сьогодні ефективне лідерство в глобальному бізнесі вимагає більше, ніж просто управлінської майстерності, а саме потребує далекоглядного мислення, культурного інтелекту та адаптивності, щоб орієнтуватися в складнощах все більш взаємопов'язаної глобальної економіки.

Багато вчених, таких як З. Антонова, Б. Буяк, С. Загурська, Т. Новаченко, О. Слюсаренко, М. Бедринець, С. Федулова та інші, досліджували питання професійного лідерства в різних галузях економіки, створюючи необхідні теоретичні основи для подальших досліджень.

Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства [3, с 12]. Лідери формують організаційну культуру, мотивують персонал та сприяють