

11. Tkachova N., Kobieliava T., Pererva P. Formation of competitive advantages of machine-building enterprises on the basis of the benchmarking concept [Electronic resource]. *International Marketing and Management of Innovations: Global Sci. E-Journal. Bielsko-Biala*, 2021. № 6. 10 p.

12. Кобелєва Т.О. *Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія*. Харків: ПланетаПринт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

УДК 005.95/.96:338.1-048.38

Корягіна Д.О.

здобувач вищої освіти

*Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана*

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ВІДНОВЛЕННЯ

Управління міжнародним бізнесом стикається зі значними проблемами в останні роки через економічний спад. Проте з нинішнім відновленням світової економіки компанії мають можливість адаптувати свої стратегії до нового середовища та забезпечити стійке зростання. Одним із ключових елементів цього процесу є ефективне управління персоналом, яке відіграє вирішальну роль у досягненні успіху бізнесу.

Першим кроком до ефективного управління персоналом є розуміння важливості залучення та утримання талантів. В економіці, що відновлюється, компанії повинні мати можливість залучати й утримувати найкращих талантів, щоб залишатися конкурентоспроможними. Це вимагає від компаній розробки ефективних стратегій підбору персоналу, орієнтованих на талановитих особистостей, які відповідають їхнім потребам. Вони також повинні створити сприятливе робоче середовище та запропонувати конкурентоспроможні пакети компенсацій, щоб утримати своїх найкращих працівників [1].

Другим елементом ефективного управління персоналом є розвиток співробітників. У зв'язку зі зміною бізнес-середовища компаніям необхідно інвестувати в програми навчання та розвитку співробітників, щоб гарантувати, що їх робоча сила має необхідні

навички та знання для ефективної роботи. Це вимагає від компаній виявлення прогалин у навичках і надання можливостей навчання своїм співробітникам. Крім того, компанії повинні створити культуру безперервного навчання, щоб заохотити своїх співробітників розвивати нові навички та знання [2] .

Третім елементом ефективного управління персоналом є залученість співробітників. Залучені працівники є більш продуктивними, відданими та мотивованими для досягнення бізнес-цілей. Тому компанії повинні створити середовище, яке сприятиме залученню співробітників через відкрите спілкування, зворотний зв'язок і визнання. Це вимагає від менеджерів чітких очікувань і цілей, а також можливостей для працівників зробити внесок у бізнес [4].

Підсумовуючи, ефективне управління персоналом має вирішальне значення для успіху міжнародного бізнесу в умовах економічного відновлення. Компанії повинні зосередитися на залученні й утриманні талановитих особистостей, а також розвитку працівників і залученні працівників, щоб досягти сталого зростання. Інвестуючи у своїх співробітників, компанії можуть створити конкурентну перевагу, яка дозволить їм адаптуватися до мінливих ринкових умов і процвітати в умовах відновлення економіки.

Список використаних джерел:

1. Армстронг, М., і Тейлор, С. Довідник Армстронга з практики управління людськими ресурсами. Видавництво Kogan Page., 2014 – 800 с.
2. Лепак, Д. П., Снелл, С. А. Архітектура людських ресурсів: на шляху до теорії розподілу та розвитку людського капіталу. *Academy of Management Review* 24 (1)., 1999 – 31- 40 с.
3. Коллінгс Д.Г., Скалліон Х. та Морлі М.Дж. Зміна моделей глобального укомплектування персоналом у багатонаціональному підприємстві: виклики традиційному призначенню експатріантів та нові альтернативи. *Журнал світового бізнесу*, 42 (2)., 2007, - 198-213.
4. Кук, Ф. Л., Сайні, Д. С. Управління талантами та роль очікувань у утриманні працівників. *Журнал світового бізнесу*, 45 (2)., 2010 - 134-141.
5. Джексон, С. Е., Шулер, Р. С., і Цзян, К. Прагнення до стратегічного управління людськими ресурсами. *Літопис Академії управління*, 8 (1)., 2014, 1-56.