

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Данилюк Д. Тренди в комунікаціях і маркетингу воєнного часу – bazilik media. *Bazilik Media*. URL: <https://bazilik.media/trendy-v-komunikatsiiah-i-marketynhu-voiennoho-chasu/> (дата звернення: 19.11.2023).
2. Єрмакова Я., Симоненко К. Маркетинг під час воєнного стану: канали комунікації, трансформація бізнесу і стратегій. *RAU. Асоціація рітейлерів України*. URL: <https://rau.ua/novyni/marketing-strategij-rau-promodo/> (дата звернення: 19.11.2023).
3. Digital-маркетинг в умовах війни: тренди та головні виклики | digital на mmr.ua. *Marketing Media Review*. URL: <https://mmr.ua/show/dydzhytal-marketyngh-v-umovah-vijny-trendy-ta-golovni-vyklyky> (дата звернення: 19.11.2023).
4. Smarttender. Маркетинг в умовах війни – інтерв'ю з командою digital marketing smarttender | блог smarttender. *SmartTender.biz*. URL: <https://smar ttender.biz/blog/view/marketing-v-umovah-viyni-interv-yu-z-komandoyu-digital-marketing-smar ttender/> (дата звернення: 19.11.2023).

### МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кучмійова Т.С., к.е.н.,

доцент кафедри економічної кібернетики, комп'ютерних наук та інформаційних технологій

Крамарчук М.В., здобувач вищої освіти факультету менеджменту

Миколаївський національний аграрний університет

Сучасні підприємства, як відкриті соціально-економічні системи, повинні оперативно та ситуативно реагувати на непередбачені виклики зовнішнього середовища, використовуючи внутрішні ресурси. Це вимагає розробки комплексу заходів для забезпечення конкурентоспроможності за умов невизначеності та ефективного управління ризиками. Одним із таких заходів є

**«ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»:** матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 27-28 листопада 2023 року

оптимізація системи управління персоналом. Багато вітчизняних компаній стикаються з труднощами у формуванні стійкого та висококваліфікованого персоналу, який відповідає вимогам конкретних робочих місць щодо освіти та кваліфікації. Це породжує необхідність вдосконалення системи управління формуванням та використанням персоналу в організаціях.

Суть застосування оптимізаційного підходу до функціонування системи управління персоналом полягає у визначенні найбільш ефективних методів здійснення управлінських процесів у сучасних підприємствах. Важливим аспектом є адаптація до трансформаційних змін, що відбуваються як у структурі організації (впровадження таланти-центрів, використання віртуальних HR-кабінетів, аутсорсингу), так і в функціональних напрямках (управління талантами, консолідація інформації, PR-менеджмент, кібернетична безпека, управління проектами). Крім того, відбувається переосмислення індивідуального підходу до інструментів і технологій розвитку потенціалу працівників, таких як нетворкінг, фріланс, увага до балансу між роботою і особистим життям, використання коворкінгу, краудсорсингу та реалізація політики соціальної відповідальності [3].

Для підвищення ефективності діяльності сучасного підприємства корисно впроваджувати закордонні інноваційні методи управління персоналом, такі як:

– Рекрутинг персоналу, тобто використання спеціалізованих агентств для підбору кваліфікованих працівників, включаючи лізинг персоналу для отримання необхідних трудових ресурсів.

– Кадровий аудит – комплексна оцінка працівників для визначення їхньої відповідності посаді та аналізу кадрового потенціалу, що включає рекомендації для вдосконалення діяльності кадрової служби.

– Коучинг персоналу передбачає використання інструментів професійного та особистого розвитку працівників для підвищення їхнього професіоналізму, мотивації та вирішення конфліктів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Ще одним методом оптимізації є модель формування персоналу на основі холістичного (комплексного) менеджменту та концепції управління талантами. Вона включає в себе функції, спрямовані на розкриття потенційних можливостей працівників, а також оцінку рівня їхнього інтелектуального, ціннісного, фізичного та психологічного розвитку. Цей підхід дозволяє виявляти та розвивати приховані здібності працівників, сприяючи ефективній оптимізації підприємства в умовах транзитивних процесів [1].

Отже, формування персоналу підприємства – оптимізаційний процес управління персоналом, спрямований на створення умов для гармонізації розвитку працівників із цілями підприємства. Крім того, важливо відзначити, що управління персоналом має за мету як забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками, так і зменшення витрат на персонал, тому кожній компанії необхідно знайти власну оптимальну стратегію.

Для ефективного керування персоналом на підприємстві використовується також стратегія мотивації, що спрямована на підвищення продуктивності праці. Мотивація представляє собою комплекс зовнішніх та внутрішніх чинників, які стимулюють працівників до активності, визначають їхню поведінку та спрямовують на досягнення особистих та організаційних цілей. Мотиваційні стратегії у сучасних умовах можна розділити на матеріальні (грошові заохочення, соціальні пільги, інвестиції в професійний розвиток) та нематеріальні (заохочувальні винагороди, конкурси, зворотний зв'язок через корпоративні заходи та анонімне опитування персоналу) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ключовим аспектом є врахування індивідуальності певного працівника та застосування різних видів мотивації до кожного з них, враховуючи їх потреби.

Також важливо відзначити роль технологій у вдосконаленні системи управління персоналом. Застосування сучасних математичних моделей та ERP-систем управління персоналом, таких як «Інтелектуальний капітал», «Microsoft

Dynamics 365», «SAP ERP», «IT-Enterprise», «Універсал» і інші, дозволяє значно скоротити час, необхідний для прийняття обґрунтованих кадрових рішень. Ще дозволяє враховувати всі етапи розвитку працівника, враховувати вплив різних чинників, що призводить до підвищення чи зниження продуктивності [1].

Оптимізація системи управління персоналом в сучасних умовах є важливим елементом ефективного функціонування підприємства. Підсумовуючи, можна визначити кілька ключових методів оптимізації, таких як впровадження передових технологій, розвиток та навчання персоналу, систематична мотивація працівників, їх залучення до управління процесами, впровадження ефективних систем оцінки та покращення комунікації.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ефективність і ERP: в IT-Enterprise розповіли як лідери галузі розвивають компанії. Блог новин компанії IT-Enterprise. URL: <https://www.it.ua/news/efektivnist-i-erp-v-it-enterprise-rozprovili-jak-lideri-galuzirozvivajut-kompanii> (дата звернення: 21.11.2023).

2. Бехтер Л. А. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства за допомогою впровадження ERP-систем. *Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях* : збірник матеріалів XVII Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. А.В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2022. С. 183–186.

3. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія / В. Брич та ін. Тернопіль : ВПЦ «Екон. думка ТНЕУ», 2020. 212 с.