

у всі робочі процеси; підтримку ідей та думок співробітників; поліпшення комунікації між відділами та співпраці між співробітниками; підвищення залученості співробітників шляхом постійного інформування співробітників; впорядкування потоку інформації всередині організації; збільшення рівня довіри на робочому місці.

Отже, комунікації — це потік інформації, яка потрібна людям для виконання роботи та вирішення міжособистісних питань. Важливість концепції комунікації в менеджменті важко переоцінити, адже через спілкування та передачу інформації здійснюються майже всі процеси діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Білоусько Т.М. Комунікації як елемент управлінської діяльності. *Diss. Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience»*, 2020. С. 167-169
2. Галюк, І. Б., Вербовська, Л. С., Стецко, О. І. Специфіка організації внутрішніх організаційних комунікацій та поведінки лідера в умовах змін. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*, 2022. С. 137-145
3. What is Organizational Communication and 9 Steps to Do It Right./ Valène Jouany, Kristina Martic. January 03, 2023 URL: <https://haiilo.com/blog/organizational-communication-9-steps-to-create-a-successful-strategy/> (дата звернення: 02.04.2023)

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Назаренко С.А.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Кладова О.О.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: kladova.olha419@vni.cdu.edu.ua

Натепер успішна зовнішньоекономічна діяльність компанії та створення конкурентоздатної продукції на міжнародному ринку залежать не лише від використання новітніх технологій, чіткого контролю якості продукції та процесу надання послуг, маркетингового аналізу ринку та стратегії просування товарів за кордон, але й від кваліфікації працівників компанії, ефективного HR-менеджменту та людиноцентричної кадрової політики.

Важливість HR-менеджменту на прикладному рівні у тому, що він допомагає організаціям та підприємствам зберегти конкурентоспроможність на ринку і реалізувати стратегії розвитку бізнесу. Управління персоналом □ це процес, який відбувається у межах менеджменту компанії, спрямований на гарантування максимальної ефективності використання трудових ресурсів для досягнення бажаного результату для компанії та забезпечення розвитку кар'єри працівників [1, с. 8]. Зазвичай, менеджмент організації спрямовує зусилля на досягнення високого рівня прибутковості, розглядаючи її як бажаний результат

підприємницької діяльності. Однак, усе частіше ефективність роботи підприємства розглядається в ширшому контексті, а не тільки в економічному плані, коли беруться до уваги не лише продуктивність, якість, впровадження нововведень та прибуток, а й такі фактори, як задоволеність персоналу результатами роботи, високий рівень самооцінки команди, активна участь у житті трудового колективу та мотивація співробітників досягати поставленої мети. Практики HR-менеджменту, які використовуються на провідних вітчизняних підприємствах, базуються на прогресивних зарубіжних методах управління персоналом, а також на власному досвіді менеджменту. Система HR-менеджменту містить різні підсистеми, такі як:

- процес планування та аналізу стану кадрового потенціалу організації. Ця складова передбачає розробку політики управління кадрами, стратегії кадрового управління, планування персоналу, аналіз ринку праці та визначення кадрових резервів, прогнозування потреб у працівниках, встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, які займаються працевлаштуванням;
- підбір та наймання нових працівників компанії: об'єднує анкетування, співбесіди, тести та різноманітні заходи, які дозволяють оцінити інтелектуальний рівень, комунікативність, професіоналізм та інші компетенції кандидатів на посаду;
- оцінювання співробітників. Ця складова системи HR-менеджменту поєднує оцінювання працівників у двох напрямках: першим є персональне оцінювання, яка передбачає перевірку наявності певного рівня знань, вмінь, майстерності та відповідальності; другим напрямом є оцінювання якості виконаної роботи та її результатів;
- підвищення кваліфікації працівників, організація навчання. У межах функціонування цієї підсистеми виконуються такі завдання: проведення навчальних курсів, семінарів, тренінгів, відвідування конференцій, вебінарів та інших навчальних заходів, що сприяють розвитку особистих і професійних компетенцій фахівців. Такі заходи дозволяють працівникам підвищувати рівень своєї кваліфікації, що сприяє поліпшенню продуктивності та якості роботи в компанії;
- організація проведення атестації та ротації працівників передбачає виконання заходів, спрямованих на виявлення необхідних якостей, потенціалу та компетенцій, які відповідають вимогам, що ставляться до виконуваної роботи;
- мотивація колективу. Підсистема передбачає створення різноманітних механізмів для підвищення мотивації, в тому числі через механізми оплати праці, участі працівників у капіталі та прибутках організації, а також розробку методів для покращення морального стану персоналу.
- керування оплатою праці: об'єднує організацію процесу визначення заробітної плати та інших видів компенсації для працівників, розробку і впровадження систем бонусів та премій, а також встановлення чітких

правил індексації заробітної плати відповідно до внутрішніх та зовнішніх факторів;

- кадровий облік. Ця підсистема передбачає контроль за процесом прийому, переміщення, звільнення працівників, зайнятістю команд і за кадровим діловодством, а також за ефективним використанням трудових ресурсів;
- створення і підтримка сприятливих умов праці, у тому числі: дотримання норм психофізіології праці, технічної естетики та ергономіки, а також організація безпечних умов праці для колективу; кадрова безпека;
- управління трудовими відносинами у колективі. Підсистема охоплює такі процеси: оцінювання виконання працівниками своїх функціональних обов'язків, формування в колективі почуття відповідальності, керування стресами та виробничими конфліктами, регулювання та аналіз міжособистісних і групових взаємин, встановлення норм корпоративної культури, соціально-психологічна діагностика та робота зі скаргами, що виникають між працівниками;
- соціальна співпраця та розвиток. Ця підсистема поєднує планування та організацію різноманітних аспектів життя працівників, зокрема забезпечення харчування, медичного обслуговування, соціального захисту, культурно-розважальних подій і заходів для покращення міжособистісних відносин, тим білдінг, а також вирішення конфліктів і стресових ситуацій;
- інформаційне та правове забезпечення у царині управління персоналом охоплює забезпечення всіх відділів HR-менеджменту необхідною інформацією, вирішення правових питань, пов'язаних із трудовими відносинами, розробку нормативних документів, які регулюють ці відносини, а також кадрової політики у документальній формі [2, с. 18].

Результативність HR-менеджменту, зазвичай, залежить від двох основних чинників: можливості управлінців чітко визначити, яка поведінка фахівців необхідна для досягнення стратегічних цілей, а також вміння застосовувати ефективні методи керування, щоб спрямувати співробітників на досягнення бажаної моделі поведінки.

Характерними особливостями удосконалення HR-менеджменту є наступні аспекти: перехід до нової форми контролю та розширення повноважень працівників на робочих місцях; розвиток механізмів планування кар'єрного зростання для персоналу; створення довірливої атмосфери в компанії та спільне прийняття господарських рішень; формування корпоративної культури, спрямованої на інноваційний розвиток; забезпечення комплексного підходу до управління людськими ресурсами в контексті стратегічних завдань суб'єкта господарювання [3, с. 49].

Для більш ефективної організації системи HR-менеджменту в компанії розробляється концепція, яка узгоджує напрями кадрової політики зі стратегією розвитку. Це дозволяє детальніше проробити кожен аспект управління персоналом. Мета концепції управління персоналом полягає у впровадженні системи, яка ґрунтується на соціальних гарантіях та економічних стимулах, спрямованих на зближення інтересів працівників з інтересами компанії у

досягненні високої продуктивності праці, зростанні ефективності виробництва та отриманні максимального економічного результату діяльності [4].

Отже, успішний HR-менеджмент передбачає ретельний аналіз потреб компанії у персоналі, планування розвитку кар'єри співробітників, формування системи мотивації, розвиток корпоративної культури та комунікацій в колективі. До сфери впливу HR-менеджменту належать і питання запобігання конфліктів і дотримання професійної етики, а також забезпечення надійності персоналу [5]. Одним із найважливіших завдань HR-менеджменту є створення сприятливих умов для розвитку професійних навичок співробітників та їхнього особистісного зростання. Управління персоналом є невід'ємною частиною стратегії розвитку компанії, тому від HR-менеджменту залежить не тільки кількість, але і якість персоналу. У сучасних умовах важливість HR-менеджменту збільшується, оскільки від якості управління людськими ресурсами залежить конкурентоспроможність і економічне виживання бізнес-структури.

Список використаних джерел

1. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий та ін. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2019. 404 с.
2. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
3. Шкробот М. В., Ведута Л.Л. HR-менеджмент : навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
4. Новікова М. М., Швед А. Б. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту на підприємствах України. Проблеми економіки. 2021. № 4 (50). С. 127-133.
5. Зачосова Н.В. Проблематика запобігання конфліктів і дотримання професійної етики засобами HR-менеджменту у системі забезпечення надійності персоналу. Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». 2017. Випуск 25. С.75-79.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Черевко О.В.

УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мельниченко А.І., Богуславська С.І.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: melnychenko.andrii418@vu.cdu.edu.ua*

Управління інформаційним середовищем організації є важливою складовою успішного функціонування будь-якої компанії. В сучасному світі, де інформаційні технології стають все більш розповсюдженими та важливими, ефективно управління інформаційними потоками є ключовим фактором у досягненні конкурентних переваг.

Інформаційне середовище організації складається з різноманітних елементів, включаючи людей, процеси, обладнання, програмне забезпечення та даних. Управління цим середовищем означає планування, контроль та координацію цих