

Інформаційні джерела

1. Gartner. Definition of Digitalization - IT Glossary [Electronic resource]. URL: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>.

2. Olha Roieva, Svitlana Oneshko, Nataliia Sulima, Volodymyr Saienko, Andrii Makurin. Identification of digitalization as a direction of innovative development of modern enterprise. Financial and credit activity: problems of theory and practice Volume 1 (48), 2023. Pp. 312- 325.

3. SAP. Industry 4.0: The Future of Manufacturing [Electronic resource]. URL: <https://www.sap.com/ukraine/products/scm/industry-4-0/what-is-industry-4-0.html#:~:text=Industry%204.0%20can%20be%20defined,Data%2C%20robotics%2C%20and%20automation>.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Саакян Т.В., здоб. ОС «бакалавр»

Науковий керівник – канд. екон. наук., доц. **П.В. Смірнова**
Державний біотехнологічний університет

Персонал підприємства виступає не лише як об'єкт управління, але й як активна продуктивна сила, яка визначає успішність виробничого процесу. Планування, формування, раціональне використання та перерозподіл «людських ресурсів» у підприємстві стають ключовими завданнями управління персоналом.

Сучасні умови діяльності вимагають від підприємств управління не лише фінансовим і виробничим капіталом, але й акцентують увагу на знаннях, досвіді, трудових навичках, ініціативі та мотиваційній сфері працівників. Таким чином, кадри стають суттєвим чинником у суспільному та економічному розвитку.

Управління персоналом на підприємстві орієнтується на те, щоб кадри не лише виконували свої обов'язки, але й були активними учасниками в процесі управління.

Здатність персоналу бути об'єктом і суб'єктом управління стає ключовою особливістю сучасних стратегій управління персоналом, спрямованих на досягнення високої ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Система управління персоналом спрямована на вирішення ряду ключових завдань, які мають визначальне значення для успішної діяльності підприємства:

1) Забезпечення потреб організації в трудових ресурсах.

Система управління персоналом повинна активно та повноцінно забезпечувати підприємство кваліфікованими працівниками різних спеціалізацій та рівнів кваліфікації. Це означає ефективний набір, підбір, адаптацію та розвиток персоналу з урахуванням поточних та стратегічних потреб організації.

2) Формування і підтримування умов праці. Система управління персоналом відповідає за створення оптимального робочого середовища, яке сприяє максимальній продуктивності працівників. Це включає в себе організаційні, економічні та соціально-психологічні умови, які стимулюють ефективне виконання робочих обов'язків та підтримують високий рівень мотивації персоналу.

3) Забезпечення взаємозв'язку з іншими напрямками менеджменту. Система управління персоналом повинна бути інтегрованою з іншими функціональними областями управління, такими як фінанси, маркетинг, операції тощо. Це дозволяє забезпечити гармонійну взаємодію між різними частинами організації та досягнути загальних стратегічних цілей підприємства.

Така система управління персоналом допомагає підприємству ефективно використовувати свої трудові ресурси, підвищує загальну продуктивність праці та сприяє досягненню конкурентних переваг на ринку.

Управління персоналом передбачає реалізацію ряду ключових функцій, які спрямовані на ефективне управління кадрами та забезпечення високої продуктивності працівників.

Основними функціями управління персоналом є: визначення цілей і стратегій роботи з кадрами, удосконалення системи кадрової роботи, визначення заходів, форм і методів реалізації поставлених цілей, організація роботи щодо виконання прийнятих рішень, координація і контроль виконання намічених заходів.

Планування персоналу є однією з ключових функцій управління персоналом, яка має вирішальне значення для досягнення стратегічних цілей організації. Ця функція включає в себе кількісне, якісне, часове і просторове визначення потреб у персоналі, необхідних для ефективного функціонування та розвитку підприємства.

Основні аспекти планування персоналу базуються на стратегічних пріоритетах та кадровій політиці організації. Важливо, щоб стратегія планування персоналу відповідала стратегії розвитку підприємства та сприяла досягненню поставлених цілей.

Одним з основних завдань планування персоналу є забезпечення потрібного кількісного та якісного складу персоналу, необхідного для забезпечення ефективності та

конкурентоспроможності підприємства. Це включає у себе розробку програм підвищення кваліфікації, роботу з кадровим резервом та інші заходи, спрямовані на підготовку та розвиток кадрів.

Важливо зазначити, що планування персоналу також повинно передбачати адаптацію до змін у зовнішньому середовищі, включаючи демографічні, технологічні та економічні зміни, які можуть вплинути на потреби організації у персоналі.

Отже, метою планування персоналу є забезпечення відповідного кадрового складу, який сприятиме економічному зростанню та розвитку підприємства в коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі. Це дозволить підприємству ефективно реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи свою конкурентоспроможність та стійкість.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Соколовська А.С. здоб. ОС «магістр»

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **М.О. Євдокімова**
Державний біотехнологічний університет

Сучасні умови господарювання та рівень конкуренції потребує від підприємств підвищення ефективності їх діяльності, яка визначає здатність підприємств до фінансового виживання та фінансової стійкості. Ефективність діяльності підприємства значною мірою характеризується показником ефективності формування та використання капіталу, тобто максимальної його віддачі. Власний капітал відіграє суттєву роль не лише на початковому етапі розвитку суб'єкта господарювання, а й у процесі розширення його діяльності, таким чином необхідно визначити найкращі шляхи ефективності використання капіталу підприємства.

Власний капітал становить фінансову основу створення і розвитку підприємства будь-якої форми власності та організаційно-правової форми. Відповідно до «Економічної енциклопедії» капітал – це сукупність виробничих відносин капіталістичного способу виробництва, за яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності та різні види цінних паперів тощо є знаряддям експлуатації, привласнення частини чужої неоплаченої праці [1].