

### **Література:**

1. Toggl Blog – [Електронний ресурс]. (Блог про управління часом, продуктивність і ефективну роботу. Є багато статей, присвячених фрілансу та самодисципліні.) <https://toggl.com/blog>
2. Clockify Blog – [Електронний ресурс]. (Цей сайт спеціалізується на тайм-трекінгу і пропонує багато порад для розробників-фрілансерів щодо управління часом і підвищення продуктивності.) <https://clockify.me/blog>
3. Zapier Blog: Productivity Tips – [Електронний ресурс]. <https://zapier.com/blog/productivity/>

**Горпинченко О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

**Яцун В.В.**

кандидат технічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **ЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ**

Важливість етики і правил у спілкуванні в будівельній галузі важко переоцінити, оскільки ефективна комунікація є основою для успішної реалізації проектів. Дотримання етичних норм у спілкуванні сприяє зміцненню довіри, що є критично важливим, де комунікаційні помилки можуть призвести до значних фінансових втрат, затримок у виконанні робіт та навіть небезпеки для життя працівників.

Етичне спілкування включає дотримання принципів чесності, поваги і відкритості. Працівники повинні відчувати себе комфортно, висловлюючи свої думки і побоювання, що допомагає виявляти проблеми на ранніх етапах і уникати більш серйозних ускладнень у майбутньому [1]. Крім того, етичні норми у спілкуванні допомагають формувати культуру взаємоповаги в команді. Це включає в себе вміння слухати один одного, враховувати різні точки зору і знаходити компроміси. Таке середовище сприяє кращій командній роботі і підвищує мотивацію працівників. Коли комунікація є відкритою і чесною, працівники відчують, що їхні внески цінуються, що веде до підвищення їхньої продуктивності і задоволеності від роботи.

Важливим аспектом етики в спілкуванні є також дотримання конфіденційності інформації. Недотримання етичних норм може призвести до юридичних наслідків та підризу репутації компанії.

Важливим викликом є також питання соціальної відповідальності. Компанії, які не враховують екологічні та соціальні аспекти своєї діяльності, можуть зіткнутися з критикою з боку суспільства та негативними наслідками для свого іміджу. У сучасному світі, де сталий розвиток стає все більш актуальним, ігнорування етичних аспектів може призвести до втрати довіри з боку клієнтів та інвесторів.

Для вирішення цих проблем необхідно впроваджувати системи управління етикою на всіх рівнях компанії. Створення відкритих комунікаційних каналів, де працівники можуть безпечно висловлювати свої пропозиції є критично важливим для зниження ризиків конфліктів.

Необхідно також запроваджувати системи моніторингу і звітності, що дозволять оцінювати дотримання етичних норм та виявляти порушення. Важливим є залучення всіх учасників до процесу формування етичних норм, щоб забезпечити їхню відповідність реальним умовам роботи. Таким чином, усунення етичних проблем у будівельній галузі вимагатиме комплексного підходу, який поєднує освіту, відкритість і відповідальність на всіх рівнях управління.

Таким чином, етика і правила у спілкуванні в будівельній галузі є надзвичайно важливими для забезпечення ефективної взаємодії між усіма учасниками процесу. Вони сприяють створенню здорового робочого середовища, покращують якість виконання проєктів та формують позитивний імідж компанії, що є критично важливим у конкурентному середовищі.

### **Література:**

1. A. Anosova, O. Horpynchenko, O. Bulavina, T. Valentieva, H. Shevchuk The use of active learning methods for lifelong education. Journal for Educators, Teachers and Trainers JETT, Vol. 13(3); ISSN: 1989-9572 P.260-271 <http://surl.li/tiwfwy>

**Грінка Т.І.**

к.е.н., доцент

**Поповкіна О.С.**

здобувач гр. ЕН 23 мб-1

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **АНАЛІЗ ДАНИХ У HR: ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ**

Актуальність теми використання даних в управлінні персоналом обумовлена тенденціями цифровізації бізнес процесів, швидким розвитком технологій, автоматизації процесів. Поруч з цим зростають обсяги даних, що створюють нові виклики для управління персоналом. В сучасних умовах, коли ринок стрімко змінюється, компанії потребують залучення ефективних інструментів, які дозволяють оптимізувати процеси рекрутингу, управління талантами, формування стратегій розвитку, заснованих на реальних даних.

Метою дослідження є вивчення впливу використання даних на процеси управління персоналом, а також визначення основних інноваційних аспектів, які змінюють підходи до ефективного застосування даних для прийняття управлінських рішень та стратегічного планування.

Аналітика даних у HR є ключовим інструментом для підвищення продуктивності персоналу, оскільки вона передбачає збір, аналіз та обробку даних, що пов'язані з кадровими процесами, ефективністю роботи організації та цілями організації. Для того, щоб отримати певні висновки щодо вдосконалення роботи кадрів, можна використовувати статистичні моделі, візуалізацію даних, тощо [2]. Переваги застосування HR-аналітики наступні:

- ви можете оцінити ключові характеристики продуктивних працівників, для того, щоб удосконалити процеси відбору нових кандидатів і покращити умови утримання поточних кадрів, що сприятиме зниженню плинності кадрів. Окрім цього, ви можете спостерігати за такими показниками, як рівень плинності кадрів, ефективність рекрутингу, результати навчання персоналу та в цілому продуктивність роботи кожного працівника та загалом компанії;
- ви можете передбачати потреби в наймі, тим самим готуючи своїх працівників підлаштуватись під майбутні вимоги;
- ви можете визначити шляхи покращення навичок, застосовувати нестандартні програми навчання, заохочувати преміями та іншими компенсаційними виплатами, щоб максимально збільшити продуктивність працівників. Також ви можете аналізувати рівень задоволеності працівників, аналіз даних з опитувань та систем зворотного зв'язку дозволяє HR-спеціалістам визначати напрямки для вдосконалення та впроваджувати цілеспрямовані заходи для покращення задоволеності персоналу;
- ви можете приймати рішення вже на основі готових даних, до прикладу оцінити рентабельність інвестицій у програми управління персоналом, щоб визначити