

Як висновок, можна зазначити, що використання аналітики даних у HR є провідним інструментом для прийняття рішень та розробки стратегій розвитку підприємства. Завдяки інноваційним підходам до аналізу даних у HR забезпечує не лише більш ефективне управління персоналом, але й створює нові можливості для розвитку організацій. Використання технологій, таких як AI та машинне навчання, прогностивна аналітика та інструменти візуалізації, дозволяє HR-фахівцям приймати обґрунтовані рішення, що сприяють стратегічному розвитку компанії. Впровадження даних у процес прийняття рішень дозволяє компаніям підвищити конкурентоспроможність і успішно адаптуватися до швидкозмінного ринку праці.

Література:

1. Conducting HR Analytics for Better Decision-Making URL: <https://hrbrain.ai/blog/conducting-hr-analytics-for-better-decision-making/> (дата звернення 24.09.2024)
2. Enhancing Decision-Making with HR Data Analytics URL: <https://www.linkedin.com/pulse/enhancing-decision-making-hr-data-analytics-scott-ortes-btlkc/> (дата звернення 24.09.2024)
3. HR Analytics: Definition, Best Practices & Examples URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/hr-analytics/> (дата звернення 24.09.2024)

Гуменюк А.В.

кандидат економічних наук, доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

м. Умань, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ З ДОПОМОГОЮ DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЙ

Організація діяльності менеджера підприємства під час управління ним в умовах сучасного бізнес-середовища має бути, на нашу думку, спрямована на забезпечення його діяльності щодо стратегічного планування та управління персоналом [1, с. 206].

Останнім часом компанії стали все більше застосовувати цифрові технології для управління персоналом, щоб забезпечити більш ефективну роботу колективу і знизити витрати. Діджиталізація та використання digital-технологій дозволяють значно підвищити ефективність управління персоналом і знизити витрати компаній.

Як правило, процес впровадження діджиталізації на підприємстві відбувається у три етапи: До першого етапу відноситься аналіз наявних активів компанії, визначення ефективності роботи всіх її відділів та розробка нових стратегій ведення бізнесу. До другого – безпосереднє впровадження діджитал-технологій та експерименти з ними для розгортання масштабування бізнес-додатків. Заключний третій етап передбачає аналіз отриманих результатів. Він покликаний дати оцінку ефективності впровадження цифрових технологій і, за потреби, внести коригування [2, с. 219].

Управління персоналом з допомогою digital-технологій - це ефективний спосіб оптимізувати бізнес-процеси та підвищити продуктивність роботи організації [3]. Нижче наведено деякі стратегії, які можуть допомогти в цьому процесі:

1. Впровадження HR-порталів. HR-портали - це цифрові платформи, які дозволяють зберігати та обробляти інформацію про персонал.
2. Використання соціальних мереж.
3. Використання систем аналітики даних. Аналітика даних може допомогти підвищити ефективність процесів управління персоналом.
4. Використання електронних систем навчання.
5. Використання мобільних додатків. Мобільні додатки можуть бути використані для взаємодії зі співробітниками, надання їм доступу до важливої інформації та забезпечення швидкого обміну даними.

6. Використання інтерактивних технологій.

7. Використання хмарних технологій. Хмарні технології дозволяють зберігати та обробляти інформацію в онлайн-режимі, що забезпечує її доступність з будь-якого місця та пристрою.

Отже, використання digital-технологій в управлінні персоналом може підвищити ефективність та продуктивність роботи співробітників, зменшити час на виконання рутинних завдань, покращити комунікацію та сприяти взаємодії між співробітниками та менеджерами.

Література:

1. Гуменюк А. В. Формування ефективної стратегії управління персоналом «Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти»: матеріали шостої міжнар. наук.–практ. конф., 28-29 вересня 2023 р. С. 206-208.

2. Богашко О. Л. Діджиталізація бізнес-процесів підприємства. «Вдосконалення фінансово-кредитного механізму забезпечення інноваційного розвитку аграрного сектору економіки, сільських територій та країн V-4» матеріали з Міжнародної науково-практичної інтернет – конференції. Дубляни: 2 червня 2022 р. С. 218–221.

3. Тертична Л. І., Рогач А. Р. Хедхантинг як перспективна технологія пошуку висококваліфікованого персоналу. Проблеми управління та економіки підприємств в сучасних умовах : матеріали XV міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 23-24 квітня 2019 р. : тези доп. Київ: НУХТ, 2019. С. 135-136.

Дзензура А.В.

магістр, здобувач гр. УП-23М

Кіріченко О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кіровоградський, Україна

ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ТА СТРАТЕГІЇ ЇЇ ПІДСИЛЕННЯ

Конкурентоспроможність аграрного сектору є ключовим фактором, який визначає його здатність успішно функціонувати та розвиватися в умовах глобалізованого ринку. В сучасному світі, де конкуренція між підприємствами та державами стає все більш інтенсивною, аграрний сектор повинен адаптуватися до швидкозмінних умов та викликів, таких як зміни в законодавстві, кліматичні умови, технологічні інновації та зміни в споживчих перевагах. Конкурентоспроможність аграрного сектору визначається його здатністю ефективно використовувати ресурси, задовольняти потреби споживачів та конкурувати на міжнародних ринках.

Конкурентоспроможність аграрного сектору включає в себе кілька ключових компонентів: продуктивність виробництва, якість продукції, інноваційність, ефективність управління ресурсами та здатність адаптуватися до змін. Продуктивність виробництва визначається ефективністю використання землі, праці та капіталу, а також впровадженням сучасних технологій та методів ведення господарства. Якість продукції є важливим фактором, який впливає на споживчі переваги та конкурентоспроможність на міжнародних ринках. Інноваційність передбачає впровадження нових технологій, методів виробництва та управління, які дозволяють підвищити ефективність та конкурентоспроможність аграрного сектору.

Стратегії підсилення конкурентоспроможності аграрного сектору можуть включати різні підходи та заходи, такі як інвестиції в науково-дослідні розробки та інновації, підвищення кваліфікації працівників, впровадження сучасних технологій та методів управління, розвиток інфраструктури та логістики, а також підтримка державних програм та ініціатив, спрямованих на розвиток аграрного сектору.

Конкурентоспроможність аграрного сектору визначається його здатністю ефективно