

та Бізнес». GigaCloud у 2022 році зростав швидше за ринок — приріст 75% у гривні та більш ніж 25% у валюті [2].

Таким чином, харні технології стають необхідністю для бізнесу, забезпечуючи гнучкість, масштабованість та збільшення ефективності. Тенденції показують, що вони будуть продовжувати зростати, забезпечуючи нові можливості для інновацій та зниження витрат. Майбутнє хмарних технологій у бізнесі полягає в розвитку штучного інтелекту, кібербезпеки та розширеної реальності, що сприятиме подальшому розширенню їхнього впливу на корпоративний сектор.

Література:

1. Навіщо бізнесу «хмари»? Застосування хмарних технологій та їх переваги для бізнесу. URL: <https://www.sim-networks.com/ukr/blog/clouds-for-business> (дата звернення 25.11.23).

2. Сміливість, свобода та хмари. Звіт GIGACLOUD за 2022 рік . URL: <https://gigacloud.ua/blog/novini-kompanii/smilivist-svoboda-ta-hmari-zvit-gigacloud-za-2022-rik> (дата звернення 27.11.23).

3. Хмарні технології – що це таке та які хмари найкращі?. *Ucloud* 7.10.22 URL: <https://ucloud.ua/hmarni-tehnologiyi-shho-cze-take/> (дата звернення 27.11.23).

4.7 тенденцій корпоративної хмарної стратегії на 2023 рік URL: <https://wiseit.com.ua/7-enterprise-cloud-strategy-trends-for-2023/> (дата звернення 25.11.23).

5. Хмарні технології: що це та які переваги надають людям та бізнесу URL: <https://gigacloud.ua/blog/navchannja/scho-take-hmarni-tehnologii/> (дата звернення 27.11.23).

Качаненко А.С., здобувач гр. УФЕБ-22М
Липчанський В.О., канд. пед. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розробка та впровадження ефективної стратегії управління персоналом відіграє вирішальну роль у стратегічному управлінні персоналом, оскільки загальний успіх підприємства значною мірою залежить від ретельного відбору та успішного виконання стратегії управління.

Основною метою стратегії управління персоналом є формування робочої сили, яка здатна ефективно конкурувати, одночасно сприяючи постійному зростанню та оптимальному використанню ресурсів. Ця стратегія повинна відповідати стратегічним цілям підприємства, а також враховувати аналіз внутрішніх сильних і слабких сторін, зовнішніх факторів і наявних ресурсів. Отже, розробка та впровадження стратегії управління персоналом має здійснюватися відповідно до операційних реалій підприємства, дотримуючись при цьому загальної стратегії розвитку.

Завдяки безперервному моніторингу зовнішнього середовища стратегія може ефективно використовувати конкурентні переваги та можливості, завчасно вирішуючи потенційні загрози.

Крім того, при розробці стратегії управління персоналом вкрай важливо враховувати вплив факторів внутрішнього середовища, потенційні зміни та результати аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу підприємства.

Враховуючи, що розробка та реалізація стратегії управління персоналом відбувається в рамках системи стратегічного управління персоналом, яка охоплює всі її функції, доцільно виділити її складові елементи – підсистеми [1, с. 98]:

- планування персоналу передбачає процес розробки планів і прогнозів щодо якісних і кількісних потреб у персоналі;
- визначення відповідних методів для розрахунку кількісної потреби працівників, що є важливим процесом прийняття рішень;
- створення автоматизованої системи управління персоналом;
- процес підбору та найму персоналу передбачає аналіз відповідної кадрової інформації та розробку посадових інструкцій;
- підприємство відповідає як за відбір та оцінку кандидатів, так і за формування та комплектування команди кваліфікованого персоналу;
- постійна увага до персоналу, включаючи профорієнтацію та адаптацію, передбачає тісну співпрацю зі співробітниками для створення належних умов для їх роботи та розвитку, а також забезпечення їх знайомства з системою цінностей підприємства;
- оцінка та атестація персоналу передбачають розробку ефективних методів, критеріїв і принципів оцінки здібностей і результатів діяльності персоналу;
- оцінка персоналу, сертифікація його кваліфікації та оцінка його роботи.

Крім того, це аналіз якості керівних кадрів, налагодження постійної підтримки молодих спеціалістів, розробка засад добору та розстановки керівних кадрів на науково-практичних засадах. Розробка високоефективної системи мотивації та постійний аналіз потреб співробітників є вирішальними факторами забезпечення мотивації персоналу. Підвищення матеріального та морального стимулювання персоналу, а також розвиток персоналу шляхом навчання та контролю за процесом навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації є вирішальними аспектами. Заохочення працівників до самовираження та особистого розвитку є ключовим аспектом сприяння їх росту та розвитку.

Для ефективного управління плинністю кадрів необхідна розробка процедур просування, пониження в посаді, переведення та звільнення працівників.

Соціальний розвиток та організаційна культура охоплюють різні аспекти, такі як організація громадського харчування, медичних послуг, житлово-комунального господарства. Розвиток організаційної культури та надання можливостей для оздоровлення та відпочинку є невід'ємними аспектами розвитку персоналу.

Таким чином, успішне впровадження системи стратегічного управління на підприємстві потребує організованого та практичного підходу до професійної діяльності, що включає стратегічний аналіз, розробку, впровадження та контроль стратегії. Цей комплексний підхід зосереджений навколо досягнення основної місії та цілей підприємства. Система збалансованих індикаторів, яка є основним елементом системи стратегічного управління, зазвичай використовується як комплексний інструмент управління індикаторами, кінцевою метою якого є досягнення стратегічних цілей [2]. Через їх впровадження та подальше порівняння досягнутих результатів із заздалегідь визначеними цілями стає можливим оцінити ефективність виконання системи стратегічного управління на підприємстві.

Враховуючи вищезазначені моменти, важливо визнати, що стратегічне управління персоналом охоплює багатогранний процес, який передбачає визначення довгострокових тенденцій у роботі з персоналом і їх узгодження зі стратегічними цілями з метою формування, розвитку й ефективного використання персоналу підприємства.

Література:

1. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту : наук. журн. 2014. Т. 1. № 10. С. 40–51.
2. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.