

Не менш важливим з точки зору управління персоналом є процес звільнення персоналу. Воно може бути викликане як об'єктивними причинами (скорочення штату, ліквідація підприємства), так і суб'єктивними факторами (низька продуктивність, порушення трудової дисципліни). Важливо, щоб процедура розірвання трудових відносин була максимально коректною, дотримувалася всіх законодавчих норм і не створювала негативного іміджу компанії на ринку праці.

Отже, управління персоналом є складною багатогранною діяльністю, що охоплює всі етапи взаємодії організації та її працівників. Його ефективність визначає успішність бізнесу та забезпечує стабільність роботи підприємства. Успішна система управління персоналом сприяє створенню сильного згуртованого колективу, в якому кожен працівник відчуває свою значущість і робить внесок у загальний результат, забезпечуючи сталий розвиток організації в умовах сучасної економіки.

Література

1. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Т. 2: Управління персоналом в організаціях. Київ, 2019. С. 42-50.
2. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. Луганськ. Вид-во СНУ ім. В. Даля. 2009. 304 с.

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Петрова Д.Ф., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій
та дизайну

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Управління конкурентоспроможністю підприємства є важливою частиною стратегії розвитку підприємства, комплексний підхід до досягнення та збереження конкурентних позицій на ринку. Для ефективного управління конкурентоспроможністю підприємства необхідний аналіз багатьох факторів: аналіз ринкової ситуації, оцінка потреб споживачів, оптимізація виробничих процесів та ефективне використання ресурсів. Також важливим аспектом є інноваційна діяльність, яка дозволяє підприємствам впроваджувати нові технології та покращувати якість продукції чи послуг.

Управління конкурентоспроможністю підприємства є комплексним процесом, що охоплює стратегічне використання ресурсів, розвиток

компетенцій персоналу, впровадження інновацій та підвищення ефективності внутрішніх процесів. Ключовими факторами є підвищення продуктивності працівників, мотивації, а також формування позитивного іміджу на ринку. Для забезпечення стійкої конкурентної переваги підприємству необхідно регулярно оцінювати внутрішні ресурси, адаптувати стратегії до змін у ринковому активному середовищі та впроваджувати новітні технології та управлінські практики [1, с. 48].

О. Вартанова та М. Редчиць у своїй статті "Особливості формування конкурентних переваг підприємства сфери послуг в економіці знань" наголошують на актуальності компетентного підходу до управління конкурентоспроможністю підприємства у сфері послуг, який полягає в тому, що основою стійких конкурентних переваг підприємства є ключові сфери компетенції [2, с. 30]. Згідно цього підходу, конкурентні переваги визначають відмітні особливості підприємства, в яких воно має перевагу над конкурентами, які впливають зі спроможності підприємства створювати споживчу цінність товарів і послуг та визначають унікальність підприємства у конкурентному середовищі. Ключовими властивостями конкурентних переваг підприємства є:

- відносність (конкурентні переваги завжди відносні галузевій або географічній структурі конкурентів та передбачають порівняння досягнення результатів;
- унікальність (ґрунтується на використанні складного поєднання внутрішньоорганізаційних чинників створення цінності (ключових спроможностей), які не можуть бути з легкістю скопійовані та використані конкурентами;
- стійкість (копіювання конкурентних переваг підприємства має бути неможливим або ускладненим).

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства залежить від його здатності швидко реагувати на змінні умови та адаптувати свої стратегії до нових викликів. Гнучкість в управлінні, орієнтація на інновації, а також ефективний маркетинг і фінансова стабільність є важливими аспектами, які дозволяють підприємствам не тільки утримувати свої позиції, але й успішно розвиватися в умовах високої конкуренції.

Література

1. Вартанова О.В., Редчиць М.В., Бруско І.В. Особливості формування конкурентних переваг підприємства сфери послуг в економіці знань. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2020. Вип. 59. С. 26-31. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/view/220760>
2. Вартанова О.В., Бузько І.Р. Вимірювання ресурсів знань у конкурентному позиціонуванні підприємств. Проблеми системного підходу в економіці: зб. наук. праць Національного авіаційного університету. 2021.

Вип. 6 (86). Київ: НАУ, 2021. С. 39-49. URL: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2021-6-6>

УДК 330.675

Полякова А. Д., здобувач освіти
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНІЦТВА НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ

Стиль управління керівника відіграє вирішальну роль у формуванні рівня мотивації працівників, що, у свою чергу, позначається на загальній ефективності діяльності організації. Дослідження демонструють, що різні підходи до лідерства мають неоднаковий вплив на стимулювання персоналу.

Демократичний стиль управління є особливо ефективним у підвищенні внутрішньої мотивації працівників, оскільки залучає їх до процесу прийняття рішень, сприяє особистісному розвитку та відповідає потребам у самореалізації. Дослідження свідчать, що за умов такого підходу співробітники краще усвідомлюють свою відповідальність за результати роботи, а також демонструють вищий рівень задоволення від своєї діяльності.

Авторитарний стиль управління, навпаки, може призводити до зниження мотивації працівників через обмеження їхньої ініціативи та відсутність залучення до процесу управління. В таких умовах співробітники часто сприймають себе лише як виконавців, що нерідко веде до зменшення задоволеності роботою та зниження продуктивності.

Ліберальний стиль управління передбачає мінімальне втручання керівника у роботу підлеглих і може добре працювати в досвідчених та самостійних командах. Однак, за відсутності чітких вказівок і належного контролю, працівники можуть втрачати мотивацію через невизначеність і недостатню підтримку з боку керівництва. Слід враховувати, що ефективність того чи іншого стилю управління залежить від специфіки організації, її корпоративної культури та рівня зрілості колективу. Гнучке комбінування різних підходів до керівництва, адаптоване до потреб конкретних ситуацій, здатне підвищити мотивацію співробітників і сприяти досягненню стратегічних цілей компанії.

Трансформаційне лідерство передбачає натхнення працівників, індивідуальний підхід до кожного члена команди та стимулювання до саморозвитку. Керівники цього стилю підтримують відкриту комунікацію, мотивують персонал до творчості та допомагають реалізовувати потенціал.