

розвитку цієї технології і забезпеченням довіри користувачів до її застосування.

Список використаних джерел

1. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні: Розпорядження Кабінету міністрів України № 1556-р від 02.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.10.2023).
2. Впровадження технологій штучного інтелекту у забезпеченні національної безпеки та обороноздатності України: проблеми та перспективи повоєнного періоду. URL: <https://coordynata.com.ua/vprovadzenna-tehnologij-stuchnogo-intelektu-u-zabezpecenna-nacionalnoi-bezpeki-ta-oboronozdatnosti-ukraini-problemi-ta-perspektivi-povoennogo-periodu> (дата звернення: 15.10.2023).
3. Технології штучного інтелекту: співвідношення права і моралі. URL: https://risu.ua/tehnologiyi-shtuchnogo-intelektu-spivvidnoshennya-prava-i-morali_n116164 (дата звернення: 15.10.2023).

Панічкіна Ю. О. магістр
Кузнецова І.О. доктор економічних наук , професор

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізація і перехід до нової економічної парадигми - економіки знань - суттєво вплинули на менеджмент ХХІ століття. Його основними відмінними особливостями стали гуманізація управління та підхід до організації як до відкритої системи, що активно взаємодіє з оточуючим світом. При цьому зросла роль людських ресурсів організації, які розглядаються як основні носії знань і компетенцій, а в кінцевому висліді - як джерело конкурентної переваги організації. У результаті, якісно розширилася завдання менеджменту - управління персоналом, як носія знань. У зв'язку з цим виникла необхідність у формуванні сучасного підходу до управління людськими ресурсами, що відповідає вимогам сучасної економічної парадигми і створює умови для ефективного функціонування організацій.

На сучасному етапі розвитку економіки країни людські ресурси розглядаються як одні з найважливіших ресурсів підприємства, що визначають успіх його діяльності на ринку. Важливим напрямком підвищення ефективності роботи підприємств є активізація використання людського фактора, прихованих психологічних, поведінкових ресурсів кожного співробітника. Ключові завдання організаційного управління сьогодні зосереджені на раціональному використанні персоналу, однак, самі по собі працівники не можуть створити систему управління, що відрізняється

єдністю цілей і дій, спільністю корпоративних цінностей та інтересів. Очевидно, що об'єднання в єдине ціле працівників, кожен з яких володіє своїми власними інтересами, можливо тільки на основі ефективної організації їх діяльності.

Управління персоналом є важливою функцією менеджменту, оскільки об'єктом є важлива частина будь-якої соціальної системи – люди. Загальновідомо, що сумлінна праця співробітників визначає успішність організації та її конкурентоспроможність.

Безпосередньо термін «управління персоналом» в наукових джерелах представляють неоднаково. Існує низка науковців, що акцентують увагу на базовості системності, є значна кількість праць в яких підкреслюється мотиваційна складова.

На наш погляд найбільш вдалим визначення є управління персоналом з точки зору процесного підходу:

управління персоналом – «сфера діяльності, найважливішими елементами якої є визначення потреби у персоналі, залучення працівників, організація їх діяльності, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, а також структурування робіт, політика винагород, соціальних послуг та участі в прибутках, управління витратами на персонал» [1].

Сучасні концепції управління персоналом базуються на понятті «цикл людських ресурсів». Відповідно до [2] він складається з чотирьох фаз, або функцій, які виконуються в будь-якій організації: відбір; атестація; винагорода та розвиток персоналу.

Цей процес набуває стратегічного характеру у зв'язку з запровадженням диференційованого підходу до управління персоналом, згідно з яким підприємство приділяючи підвищену увагу талановитим працівникам, повинно позбавлятися низко-ефективних працівників.

Все вищенаведене дозволяє прийняти наступну логічну схему циклу управління персоналом (рис. 1).



Рис. 1. Цикл управління персоналом

Оскільки ефективність роботи окремих працівників має тісний зв'язок з їхніми компетенціями, логічним є висновок про те, що саме формування, підтримка й підвищення компетенцій персоналу відповідно до обраної підприємством стратегії розвитку забезпечить йому жадану конкурентну позицію на ринку.

В цьому випадку формування компетенцій персоналу передбачає найм та адаптацію, або пересування працівників, які мають необхідні базові або

робочі компетенції. Підвищення компетенцій пов'язано з самоосвітою та професійним навчанням працівників підприємства. Підвищення та підтримка необхідного рівня компетенцій потребують здійснення комплексу заходів з грошової, натуральної та нематеріальної винагороди працівників, які мають, або бажають отримати відповідні компетенції. Це підвищує їхнє задоволення, і таким чином заохочує до активної участі в процесі підвищення власних компетенцій та знижує вірогідність переходу високоефективних працівників в інші організації.

Допоміжну, але дуже важливу роль в комплексному процесі розвитку персоналу підприємства з використанням компетентнісного підходу відіграють процеси розробки моделей компетенцій для підприємства в цілому, окремих функціональних груп та ключових посад, а також - оцінки компетенцій персоналу.

Література:

1. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О.Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6(44). – С. 194–198.
2. Fombrun C.S., Strategic Human Resource Management, Tichi N.M., Fombrun C.S., Devanna M.A., New York, Wiley, 1984.-430p

Познякова Т. С.

студентка 54 групи ФМОІТ

Горбатюк В. В., викладач

кафедри менеджменту організацій

Одеський національний економічний університет

ВИКОРИСТАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ТОРГІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

Впровадження нових інформаційних технологій спричинило швидкий розвиток галузі торгівлі. Підприємства прагнуть швидко пристосуватися до змін у зовнішньому середовищі, що стає можливим за допомогою використання різних комунікаційних технологій.

Комунікаційні технології – це системи, засоби і методи, які використовуються для передачі, обміну та обробки інформації між індивідами, групами і організаціями [1, с. 7]. Ці технології включають в себе різноманітні засоби зв'язку, такі як телефон, електронна пошта, відеоконференції, соціальні мережі, веб-сервіси і багато інших інструментів.

Комунікаційні технології в умовах сучасного динамічного розвитку глобальної інформаційної інфраструктури відіграють ключову роль у зростанні соціально-економічного та бізнес-середовища будь-якої країни, що позитивно впливає та сприяє швидкому налагодженню зв'язків у сфері торгівлі [2].

Глобалізація все більше впливає на життя людей, що зумовлює підвищення значущості в споживачів місцевих компаній і брендів, так як в