

(дата звернення: 29.05.2023). – Назва з екрана.

[3] Панченко І. В. Трансформація стратегічних імперативів управління персоналом в умовах пандемії COVID-19 [Електронний ресурс] / І. В. Панченко, Г. В. Середа // Економіка і організація управління. – 2020. – № 4. – С. 83-89. – Режим доступу: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.4.8> (дата звернення: 29.05.2023). – Назва з екрана.

[4] Хоружий Г. Соціально-психологічні аспекти фінансової кризи / Г. Хоружий // Вісник Національного банку України. – 2009. – № 7 (161). – С. 14-16.

УДК 338

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING PERSONNEL MANAGEMENT EFFICIENCY

І.В. Федотова, докт.екон.наук, О.К. Романь

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

I.V. Fedotova, D. Sc. (Econ.), O.K. Roman

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

Персонал – це особовий склад організації, що працює за наймом та на забезпечення цілей підприємства. Система управління персоналом організації є комплекс заходів, вкладених в організацію роботи з персоналом. Якщо коротко, то система управління персоналом покликана оптимізувати організаційну структуру підприємства.

Кадрова політика – головний напрямок у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства. Головна мета кадрової політики – створення системи управління кадрами, що базується в основному не на адміністративних методах, а на економічних стимулах та соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника та організації, досягнення високої продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Правильно обрана кадрова політика забезпечує:

- своєчасне укомплектування кадрами робітників та спеціалістів з метою забезпечення безперебійного функціонування виробництва, своєчасного освоєння нової продукції;
- формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу підприємства за мінімізації витрат;
- стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників,
- формування вищої мотивації до високопродуктивної праці;

– раціональне використання робочої сили з кваліфікації та відповідно до спеціальної підготовки і т.д.

Однак досягнення цих результатів можливе за правильної оцінки здійсненості кадрової політики у конкретних організаційно-технічних та соціальних умовах. Завданням кадрової служби будь-якої організації є здійснення такої кадрової політики, щоб вона максимально сприяла підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Ефективність управління персоналом – це досягнення організаційних та індивідуальних цілей за мінімальних витрат. Ефективність управління персоналом може бути виражена через соціально-економічну ефективність управління персоналом та ефективність організації управління персоналом чи організаційну ефективність.

Соціально-економічна ефективність має відбивати ступінь досягнення соціальних та економічних цілей управління персоналом для підприємства.

Організаційна ефективність управління персоналом має виражати здатність системи управління персоналом досягти заданої соціально-економічної ефективності.

Економічна ефективність в галузі управління персоналом розуміється як досягнення з мінімальними витратами на персонал організаційних цілей - економічних результатів, стабільності, високої гнучкості та адаптивності до безперервно мінливого середовища, а соціальна ефективність - як задоволення інтересів та потреб співробітників (оплата праці, його утримання, можливість особистісної) самореалізації, задоволеність, перебуванням у колективі, спілкуванням із керівництвом, товаришами тощо.) Головні показники соціальної ефективності - задоволеність працівників оплатою праці, його змістом та трудовим колективом.

Іншими словами, економічна ефективність у сфері управління персоналом означає досягнення цілей організації (наприклад, виробництво товарів) шляхом використання співробітників за принципом економічного витрачання обмежених коштів. Цей принцип реалізується при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці та масштабом його використання (продуктивність праці) та відповідно при найбільш сприятливому співвідношенні між результатами праці персоналу та витратами на персонал (економічність праці).

Соціальна ефективність проявляється у ступеня досягнення індивідуальних цілей працівників і характеризує задоволення у процесі керівництва очікувань, бажань, потреб та інтересів співробітників. Крім того, соціальна ефективність у свою чергу має два основні виміри. Це орієнтація на роботу та орієнтація на відносини з іншими людьми.

Сенс поняття «соціальної ефективності» управління персоналом можна як розвиток потенціалу персоналу організації, особливо управлінського.

Соціальний ефект від управління персоналом має виражати ступінь задоволеності потреб персоналу. Соціальна ефективність реалізується у вигляді виконання очікувань, потреб та інтересів співробітників, які різноманітні. Сюди відносяться, наприклад, хороша оплата праці, приємні умови роботи та можливості для розвитку особистості.

[1] Криворучко О.М. Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: Навчальний посібник. Харків: ХНАДУ, 2017. 200 с.

[2] Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.

УДК 339. 1

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ НАТИВНОЇ РЕКЛАМИ ЧЕРЕЗ БЛОГОСФЕРУ (INFLUENCER MARKETING)

FEATURES OF USING NATIVE ADVERTISING THROUGH THE BLOGOSPHERE

І.М Сиволовський, канд.екон.наук О.В.Сиволовська¹

¹ *Український державний університет залізничного транспорту (Харків)*

I.M. Syvolovsky, O.V. Syvolovska, PhD (Econ)

¹ *Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)*

За останні кілька років, спочатку в пандемію, а потім в війну, нативна реклама в Україні із експериментально-інноваційного контекстного інструменту маркетингових комунікацій перетворилась в один з найефективніших комерційних digital засобів. Дані маркетингової агенції Gemius Україна свідчать, що в першому кварталі 2021 року рівень охоплення нативною рекламою, у тому числі, через соціальні мережі досягнув рекордної позначки - 27 млн користувачів. І це складає 95% всієї української інтернет-аудиторії [1].

Сьогодні в Україні, в умовах військового стану, активних ракетних обстрілів, блекаутів, необхідність стеження за соціальними мережами набуває особливого значення. Тепер перебування в Телеграм-каналах, Instagram, Facebook і, навіть в Tik-Tok, здійснюється не заради розважального контенту. Це є життєвою необхідністю. Бо в соціальних мережах є в наявності: сповіщення про тривогу, збори на допомогу ЗСУ, інформація від Генштабу, і, те, заради чого соціальні мережі були створені