

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних умовах глобалізованого середовища проблема якості є досить важливою, адже являє собою один із чинників підвищення рівня життя, економічної, соціальної й екологічної безпеки. Тільки продукція високої якості може бути конкурентоспроможною. Відповідно, вітчизняні підприємства повинні посилити увагу поліпшенню якості своєї продукції, особливо гостро це питання постає нині, в умовах необхідності освоєння зарубіжних ринків.

В економічних реаліях сьогодення створення ефективних шляхів підвищення якості продукції та, безпосередньо, процесу їх формування є стратегічним напрямком успішного функціонування будь-якого підприємства. Особливої актуальності набуває необхідність дострокового підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на основі формування ефективних шляхів управління якістю продукції.

В умовах ринкових відносин та посилення інтернаціоналізації бізнесу кожне підприємство ставить за мету досягнути максимальних результатів своєї діяльності та прибутку, а наявність ринкової конкуренції обумовлює необхідність відводити на підприємствах велику увагу питанням посилення їх конкурентоспроможності, орієнтуючись на світовий досвід створення сучасних систем управління якістю продукції.

Дослідження науковців показують, що організації, які успішно впроваджують сучасні технології, перевершують ті, які цього не роблять. Але оскільки більшість організацій уже мають автоматизоване базове адміністрування персоналу, проста автоматизація процесів HR більше не може забезпечити конкурентну перевагу.

Замість цього організації повинні визначати, яким чином і у яких підрозділах використовувати сучасні технології для трансформації HR і просування свого бренду. Технології, що використовуються при підборі персоналу, допомагають організаціям залучати сильніший і різноманітніший приплив претендентів і ефективніше керувати процесом визначення найкращих кандидатів на роботу – тих, хто володіє відповідними знаннями та вміннями для відповідної посади.

Зіткнувшись із тиском необхідної точності методів відбору, організації розглядають сучасні технології як спосіб більш активного управління процесом пошуку та підбору. Перехід до моделі електронного рекрутингу обумовлений певними бізнес-цілями, зокрема необхідністю:

1) підвищити ефективність підбору персоналу та зменшити витрати. Онлайн-підбір може скоротити час циклу на 25 відсотків і знизити витрати на рекрутинг більш ніж на 1 000 доларів США за один найм.

2) підвищити якість та кількість заявників. Електронний рекрутинг дозволяє організаціям досягати кандидатів по всій країні або по всьому світу.

3) покращити зручність для кандидата. Потенційні кандидати, які користуються перевагами веб-підтримки для циклу набору, дізнаються про компанію, її культуру та можливості онлайн.

4) підвищити гнучкості в адмініструванні відбіркових тестувань. Раніше кандидатам на роботу потрібно було відвідати офіс організації, щоб пройти відбірковий тест у середовищі контролю. Кандидати тепер можуть проходити веб-версії тестів у середовищі з або без контролю. Наприклад, багато роздрібних організацій, такі як Lowes, Home Depot і Target, використовують такий метод для проведення вхідних тестувань для кандидатів.

5) Покращити корисність вхідних тестів. Попри те, що організації вже мають можливість визначати валідність проходження тестувань для кандидатів, сучасні технології також можуть допомогти організації використовувати дані про продуктивність, для прогнозування довгострокової роботи та перебування в організації.

Невеликі підприємства також можуть отримати вигоду від використання зовнішніх постачальників електронного навчання. Багато постачальників пропонують онлайн-навчальні модулі на такі теми, як управління змінами, охорона праці та лідерські навички. Використовуючи такі ресурси, малий бізнес може запропонувати співробітникам можливості навчання та розвитку, які можна порівняти з можливостями більших конкурентів. Це може допомогти при наборі та утриманні високопотенційних працівників.

Інформаційні системи людських ресурсів кардинально змінили те, як організації надають і керують кадровими послугами. Ефективне використання сучасних технологій може зробити персонал більш ефективним, інформованим і усвідомленим, як вони додають цінність бізнесу. Організації, які поєднують ефективні процеси управління людськими ресурсами з ефективними HR-технологіями, швидше за все, будуть більш продуктивними та прибутковими, ніж ті, які цього не роблять.

Перелік використаних джерел:

1. Руссу В., Царенко І. *Моделі управління якістю підприємства*. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84824891.pdf>.
2. Хвалибога Т. *Сучасні технології управління у багатонаціональних підприємствах*. URL: <https://chtyvo.org.ua>.
3. Nahara M. B. *Strengthening innovation ecosystems: enterprise level*. URL: <https://r4d.org>.
4. Сновидович І. Г. *Управлінські компетентності як фактор якісних змін у сучасному менеджменті*.
5. Швиданенко Г., Ревуцька Н. *Формування бізнес-моделі підприємства*.