

конкуrentів. Другим важливим аспектом є інновації. Ринок e-commerce постійно змінюється, тому підприємствам необхідно бути на крок попереду, впроваджуючи нові технології, функції та послуги для своїх клієнтів. Це може включати в себе впровадження штучного інтелекту для персоналізації пропозицій, розвиток мобільних додатків зручних для покупців, а також використання аналітики даних для уточнення стратегій маркетингу та продажів. Третім аспектом є орієнтація на клієнта. Успішні компанії в e-commerce активно взаємодіють із своїми клієнтами, вивчають їхні потреби та побажання, надають якісну підтримку та забезпечують зручні умови покупок. Клієнтське середовище є динамічним, тому необхідно постійно адаптуватися до змін і вдосконалювати сервіс для задоволення потреб клієнтів. Далі важливо враховувати аспекти ціноутворення та лояльності клієнтів. На ринку e-commerce конкуренція часто відбувається на основі цін, тому компаніям слід уважно аналізувати цінову політику конкурентів і знаходити оптимальні стратегії ціноутворення, щоб залучати покупців. Крім того, програми лояльності та регулярні акції можуть стимулювати повторні покупки та підвищувати відомість бренду серед клієнтів. Не останнім, але дуже важливим аспектом є маркетинг та просування. Ефективні стратегії маркетингу допомагають залучати нових клієнтів, підвищувати усвідомленість бренду та стимулювати продажі. Це може включати в себе контент-маркетинг, рекламні кампанії у соціальних мережах, пошукову оптимізацію та інші інструменти для залучення аудиторії.

У підсумку, управління конкурентоспроможністю на ринку e-commerce вимагає комплексного підходу та постійного вдосконалення. Компаніям слід аналізувати конкурентне середовище, впроваджувати інновації, орієнтуватися на клієнтів, розробляти ефективні стратегії ціноутворення та маркетингу, щоб забезпечити стабільний розвиток і зберегти лідерські позиції на ринку.

МЕХАНІЗМИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Дронова Д.С.

*Науковий керівник: Андрющенко О.Б., канд.держ.упр., доцент
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна
академія» Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*

Стрімке зростання великої кількості проблем в економічній, політичній та соціальній сфері потребує максимальної результативності та ефективності від діяльності кожного суб'єкту господарювання. Відповідно, задля підтримки й подальшого розвитку вітчизняних підприємств та в цілому економіки нашої країни, вкрай важливим є забезпечення будь-якого суб'єкта господарювання найціннішим ресурсом, а саме - персоналом. При цьому, неможливо переоцінити значення наявності якісної системи HR-менеджменту з точки зору отримання максимального ефекту від використання всіх знань, вмінь та навичок наявних працівників. Наразі управління людськими ресурсами

зосереджується на раціональному підборі персоналу, його професійному та особистісному розвитку, як ефективної робочої сили на підприємстві.

Окрім високого рівня професійних навичок і компетентності, сьогодення викликає максимальної гнучкості та стійкості не тільки від керівництва, а й від кожного працівника, бо злагоджена, якісна й безперервна робота - це рушійна сила до розвитку кожного підприємства і підтримки його конкурентоспроможності. Зараз більше уваги приділяється досягненню цілей підприємств в нестабільних умовах зовнішнього середовища, тому залучення працівників до досягнення цих цілей стало надважливим процесом. Щоб досягти високого рівня результативності роботи кожен працівник повинен бути зацікавлений у своїй роботі, бути вмотивованим до підвищення продуктивності праці.

Основною передумовою ефективного використання механізмів HR-менеджменту є створення продуктивного мотиваційного простору для всіх працівників. Мотивація є тісно взаємопов'язаною з плануванням, організацією, контролем і прийняттям рішень. Керівництво сучасних підприємств повинно приділяти належну увагу HR-менеджменту з точки зору підвищення мотивації співробітників як ключового інструменту успішного розвитку бізнесу [1,2].

Мотивація – це більше ніж просто спосіб заохотити співробітника працювати більше. Це спосіб надання працівнику розуміння того, для чого він повинен виконувати свої обов'язки якісно та з якою віддачею, як саме націлюватися на найкращі результати і робити це з задоволенням. Тобто зараз управлінцям потрібно націлюватися на створення системи HR-менеджменту з використанням сучасних механізмів управління персоналом, задля розвитку внутрішньої мотивації працівників, яка спонукає їх досягати поставлених цілей. Іншими словами, важливо, щоб працівник мав власне бажання підвищити свою продуктивність і поліпшити якість своєї роботи. Мотиви праці визначаються не тільки ефективністю організації оплати праці, а й змістом і корисністю праці, організацією трудового процесу, робочого часу та часу відпочинку, наявною можливістю самовираження і самореалізації, які є важливими елементами трудової свідомості. Слід визнати роль статусної мотивації під час використання механізмів HR-менеджменту. Деяким працівникам подобається виконувати складнішу та відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною та соціально значущою.

У цьому контексті компанія несе відповідальність за розробку індивідуальних підходів до кожного працівника та визначення найбільш ефективного виду діяльності для компанії, тобто створення мобільності для працівників, визначення їхніх сильних і слабких сторін, можливостей та потенціалу [3].

Аналіз кар'єри та просування працівників є ще одним важливим аспектом використання механізмів HR-менеджменту. Для того, щоб працівники були задоволені своєю роботою, їх необхідно навчати в інших сферах діяльності організації, оскільки деякі з їхніх навичок можуть бути не повністю розвинені.

Можна зробити висновок, що мотивація працівників складається з ключових елементів комунікаційного процесу, які долають бар'єри між

суспільними та особистими потребами працівників. Потрібно навчати персонал працювати в команді, надавати можливість виконувати цікаву, змістовну та корисну роботу, в комфортному середовищі, з гідною оплатою та можливістю кар'єрного зростання.

Якісне використання механізмів HR-менеджменту запобігає плинності кадрів і залучає проактивних та ідеалістично налаштованих людей, що безпосередньо сприяють досягненню цілей компанії та її безперервному розвитку [1-3].

Таким чином, важливим значенням використання механізмів HR-менеджменту сьогодні є заглибленість у нові підходи до мотивації працівників в умовах постійних змін, стрімкого розвитку бізнесу, продовження процесу діджиталізації та впровадження інновацій.

Література:

1. Голей Ю. Сучасні засади HR-менеджменту (HRM) та мотивування персоналу. *Наука і техніка сьогодні*. 2022. №. 4 (4). С. 196-206.
2. Почтовюк А., Пряхіна К., Цимбал О. HR-менеджмент у системі антикризового управління підприємств. *Таврійський науковий вісник*. 2020. Серія: Економіка. Вип 3. С. 95-103.
3. Мельничук Д. П., Леган І. М., Зачосова Н. В. Мотиваційні чинники ефективності HR-менеджменту у діяльності служб надання соціальної допомоги та соціальних послуг. *Економіка, управління та адміністрування*. 2020. №1(99). С. 32–41.

ОЦІНКА ВПЛИВУ РИЗИКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Дудченко С.А.

*Науковий керівник: Гуржій Н.М., д.е.н., професор
Запорізький національний університет*

Особливості розвитку національної економіки в умовах воєнного стану та соціально-економічної нестабільності провокують зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі промислових підприємств. Такі зміни в функціонуванні підприємства зумовлені виникненням загроз та появою ризиків, що провокують негативні фінансові наслідки та кризові явища в їх діяльності [1]. Констатуємо, що ризики-це невід'ємна складова фінансово-господарської діяльності промислового виробництва необхідно об'єктивне усвідомлення та надання пріоритетності в роботі керівного менеджменту підприємства впровадженню сучасних технологій з стратегічного управління ризиками. Одним з нагальніших питань сучасного ризик-менеджменту є проблеми, пов'язані з людськими помилками «людським фактором» [1].

Людський фактор може мати великий вплив на різні аспекти життя, включаючи бізнес, соціальну сферу, політику, культуру та інше. Це означає, що