

зіткнення. Камера миттєво реєструє цю ситуацію, а відеозапис потрапляє до центру керування дорожньою безпекою.

Оператори центру, отримавши сигнал про аварію, негайно викликають екстрені служби на місце події та повідомляють про неї медичний персонал. Громадськість також отримує повідомлення про те, що на даному відрізку дороги трапилася аварія, тож інші водії можуть уникнути цієї ділянки або бути додатково обережними.

Після розслідування аварії за допомогою записів з камери спостереження, поліція може встановити винуватця і вжити відповідних заходів, наприклад, накласти штраф чи позбавити права керування. Така система спостереження є важливим елементом підвищення безпеки дорожнього руху в Україні.

Система спостереження за дорожніми пригодами в Україні відіграє важливу роль у забезпеченні безпеки дорожнього руху та попередженні аварій. Впровадження сучасних технологій, таких як камери спостереження та системи аналізу даних, дозволяє ефективно виявляти, реєструвати та аналізувати дорожні пригоди.

Список літератури

1. Державне підприємство «Національний інститут розвитку інфраструктури». URL: <https://dorndi.org.ua/doslidghemnya-ta-realizaciya-sistemi-monitoringu-stanu-avtoshlyahiv>
2. Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України. URL: https://mtu.gov.ua/files/Dok_PROEKT/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%97_2024.docx
3. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1360-2020-%D1%80>

УДК 005.936.3:005.1/2

ГАСВА В. С., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **ВИХОР М.В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

В результаті дослідження було виявлено суть поняття «конкурентоспроможність», методи управління конкурентоспроможністю в організаціях, види та причини.

Конкурентоспроможність є невід'ємною частиною успіху для будь-якого бізнесу або економічної системи. Це можна розглядати як здатність компанії або країни ефективно конкурувати на ринку, забезпечуючи споживачам високу якість товарів або послуг за конкурентоспроможними цінами. Ключовими складовими конкурентоспроможності можуть бути інновації, якість продукту, ефективність виробництва, маркетингові стратегії, доступ до ресурсів та багато іншого [1, с. 56].

Як зазначають науковці, конкурентоспроможність – це здатність суб'єкта господарювання (як компанії, країни або регіону) ефективно конкурувати на ринку, забезпечуючи споживачам товари або послуги, які відповідають їхнім потребам і очікуванням. Це означає, що суб'єкт готовий змагатися з іншими учасниками ринку, пропонуючи якісні продукти чи послуги за конкурентоспроможними цінами або іншими перевагами [2, с. 63].

У науковій літературі розглядають наступні види конкурентоспроможності, які можуть бути характерні для організацій:

1. Продуктова конкурентоспроможність: зосереджена на якості продуктів або послуг, їхній унікальності та відповідності потребам і очікуванням споживачів;

2. Цінова конкурентоспроможність: визначається здатністю пропонувати продукти або послуги за нижчі ціни порівняно з конкурентами, при цьому зберігаючи або підвищуючи якість;

3. Технологічна конкурентоспроможність: пов'язана зі здатністю використовувати передові технології у виробництві, маркетингу та управлінні для підвищення ефективності та якості продуктів.

4. Інноваційна конкурентоспроможність: орієнтована на розвиток нових ідей, продуктів або процесів, які дозволяють суб'єкту виграти конкурентну перевагу на ринку;

5. Ринкова конкурентоспроможність: визначається здатністю ефективно проникнути на нові ринки або успішно протистояти конкуренції на наявних;

6. Кадрова конкурентоспроможність: пов'язана з наявністю висококваліфікованого та мотивованого персоналу, здатного досягати стратегічних цілей організації [3 с. 7-8].

Відповідно, можливими суб'єктивними факторами, які впливають на зниження конкурентоспроможності організації, з нашої точки зору, є наступні:

1. Розбіжності в цілях та обов'язках: коли працівники відмінні від своїх колег в своїх цілях та обов'язках;

2. Ресурсна конкуренція: коли працівники конкурують за ресурси, такі як бюджет, час, приміщення або матеріали;

3. Різниця у стилях роботи та комунікації: коли працівники мають різні стилі роботи та комунікації;

4. Різні культурні, етнічні та соціальні фактори: коли працівники мають різні культурні, етнічні та соціальні погляди;

5. Недостатнє керівництво та невизначеність ролей: коли ролі та обов'язки працівників не визначені чітко;

6. Несправедливість: коли працівники вважають, що їх несправедливо оцінюють.

Отже, здійснивши аналіз викладеного матеріалу, зробимо наступний висновок: управління конкурентоспроможністю є невід'ємною складовою успішної діяльності будь-якої організації. Для успішного управління конкурентоспроможністю необхідно встановити відкрите та довірче середовище для співпраці, постійно моніторити ситуації.

Список використаних джерел:

1. Соколова Ю. О., Чорна Н. О., Підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств за рахунок брендингу. Управління змінами та інновації, 2021. № 2. С. 55-62.
2. Копитко М. І., Заверуха Д. А. Конкурентоспроможність промислових підприємств України, та їх адаптивність до викликів у процесі управління змінами під впливом індустрії 4.0. Науковий погляд: економіка та управління, 2022. № 3(79). С. 62-67.
3. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: моногр. / за заг. ред. О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2013. 470 с.

УДК: 005.95:005.342

ГИРЕНКО Я. М., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **ШЕМИГОН О. І.**, канд. с.-г. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації. Сучасне динамічне бізнес-середовище ставить перед керівництвом нові виклики, зумовлюючи потребу у пошуку інноваційних методів управління персоналом.

Ключові слова: інновації, штучний інтелект, управління персоналом, віддалена робота, гейміфікація, персонал.

У сучасному бізнес-середовищі інновації в управлінні персоналом стають не просто модою, а й стратегічним інструментом, необхідним для успіху та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Швидкі зміни у технологіях, динаміка ринків та зростання очікувань співробітників, ставлять останні перед необхідністю адаптуватися та вдосконалювати свої методи управління персоналом.

Для забезпечення зростання цінності людських ресурсів у майбутньому, варто вже сьогодні розпочинати вводити на підприємства інноваційні методи управління персоналом. Одним із таких методів, який в сучасному світі набирає великої популярності, є використання штучного інтелекту та автоматизації для оптимізації процесів управління персоналом. Алгоритми штучного інтелекту можуть допомогти в аналізі великих обсягів даних про співробітників, що дозволить приймати більш об'єктивні рішення щодо підбору, розвитку та утримання персоналу. Автоматизація багатьох рутинних завдань також звільнить час менеджерів для більш стратегічних завдань та розвитку співробітників. [1]

Одним із ключових моментів використання штучного інтелекту в управлінні персоналом є можливість аналізувати дані про продуктивність працівників та розробляти рекомендації щодо їхнього розвитку, враховуючи індивідуальні сильні і слабкі сторони останніх. Він також може надавати персоналізовані програми навчання та розвитку для працівників. Штучний інтелект може допомогти виявити причину плинності кадрів на підприємстві тим, що проаналізує дані, щоб виявити причини та чинники, які впливають на звільнення працівників, та прогнозувати