

4. Tapinos, E. (2018) The strategic development process: exploring the relationship between organizational governance and performance measurement. Doctoral dissertation, Warwick Business School.

5. Weick, C.E. (1979) The social psychology of organization. Addison-Wesley: Reading, MA.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Л. О. ДАШУТІНА, канд. екон. наук

Сумський національний аграрний університет

ljutikd@gmail.com

В. Г. ЛОБОДА, слухачка магістратури

Сумський національний аграрний університет

Людський фактор на сьогодні є одним із головних у сфері виробництва, а витрати підприємства мають бути першочерговими інвестиціями у розвиток власного персоналу. Це вимагає значно підвищити вимоги власників компаній до менеджменту персоналу. Отже, стратегія управління персоналом стала ключовою в стратегічному керівництві підприємством.

В Україні вже є багато прикладів реалізації системного підходу до управління персоналом шляхом створення відповідних функціональних структур. Разом з тим на багатьох підприємствах керівники за інерцією тримаються застарілих поглядів. Вони ще не спромоглися створити сучасні служби менеджменту персоналу, мало того, поскорочували чисельність працівників у відділах організації праці й заробітної плати, ліквідували відділи підготовки кадрів. Така недалекоглядна практика управління трудовими колективами є безперспективною, вона може привести підприємство лише до занепаду і банкрутства. Отже, дане питання є досить актуальним [1].

Існування низки вказаних та інших проблем в даній сфері вимагають впровадження новітніх сучасних світових технологій та підходів у менеджменті персоналом.

Серед сучасних практик управління персоналом, що можуть стати в нагоді під час формування колективу, особливо, креативних команд,

мотивації персоналу, діагностики та формування його лояльності до підприємства, оцінюванні тощо, варто виділити [3]:

1) Методику LAB-profile, яка дає можливість будувати метапрограмні профілі працівників та/або кандидатів на вакантні посади. Цей метод ґрунтується на психологічних інструментах управління персоналом і дає можливість побудувати метапрограмний портрет особистості, за допомогою якого виявляються найважливіші характеристики стилю мислення співробітника, що дає можливість спрогнозувати, як успішно він впорається з тим чи тим видом діяльності, якими ресурсами він володіє. Метапрограми описують звичний стиль мислення людини, як вона сприймає та опрацьовує інформацію. Залежно від того, які способи мислення домінують у людини, тим успішнішою вона буде в діяльності, яка вимагає саме такого мислення. Таким чином, ефективність роботи значною мірою залежить від того, наскільки стиль сприйняття та мислення (тобто набір метапрограм), що характерний для людини, відповідає вимогам її діяльності.

2) Підхід управління персоналом на основі високої залученості персоналу (high involvement approach to HRM або HИHRM). HRM може одночасно підвищувати здібності співробітників, мотивацію і створювати можливості для них здійснити свій внесок у спільний результат.

3) Концепцію управління талантами, метою якої є врахування індивідуальних особливостей розвитку кожного співробітника, надання допомоги в прояві та удосконаленні його сильних сторін та в поліпшенні ділових якостей, які, на власну думку та думку колег (лінійних менеджерів), він відчуває нестачу. Основним підходом побудови системи управління талантами є категоризація і сегментація всього персоналу на групи за критеріями: потенціал, ефективність, компетенції. Що допоможе розподілити зусилля і витрати компанії на персонал залежно від цінності тієї чи іншої групи співробітників. Завдяки чому керівництво зможе: виділити найцінніших співробітників, розвивати, утримувати їх і мотивувати, назначати на позиції, де їх здібності дадуть найбільшу віддачу для бізнесу; розподілити інвестиції в персонал цільовим чином; сформувати у співробітників моделі поведінки, які отримують позитивну оцінку, що сприяє посиленню корпоративної культури компанії.

4) Прогресивний підхід до управління персоналом – Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестиції в Людей») – інноваційна система якісного менеджменту.

Основними відмінностями служби управління людськими ресурсами в XXI столітті, на думку багатьох економістів, буде перехід від:

- вузької спеціалізації та обмеженої відповідальності за доручену справу до широких професійних і посадових профілів;

- запланованого росту кар'єри — до інформаційного і гнучкого вибору професійного розвитку;

- відповідальності менеджерів за розвиток персонал - до відповідальності самих працівників за свій власний розвиток;

- контролю проблем працівника — до створення можливостей для всебічного його розвитку;

- уникнення зворотного зв'язку з підлеглим — до його активного пошуку;

- секретного вивчення факторів успіху, вакантних робочих місць і відбору спеціалістів — до відкритого обговорення рівня компетенції працівників, наявних вакансій і шляхів їх заповнення;

- участь у формуванні і реалізації політики соціального партнерства. В рамках концепції «управління людськими ресурсами» персонал «зрівнюється в правах» з основним капіталом, і витрати на нього розглядаються як довготермінові інвестиції.

Отже виходячи із вищезазначеного, основні завдання інновацій у кадровій сфері на сьогодні полягають у [2]:

- підвищенні продуктивності діяльності;
- ефективному навчанні і розвитку персоналу;
- поліпшенні робочих взаємин і створенні творчого середовища;
- поліпшенні якості трудового життя;
- стимулюванні креативних ідей;
- звільненні менеджерів від рутинних функцій, а краще використанні майстерності і здібностей людей;
- підвищенні сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень;
- залученості і лояльності персоналу, згуртованості колективу;
- забезпеченні балансу інтересів компанії та співробітника.

Вирішення саме цих завдань потребує відмінно інших інноваційних навичок і визначає нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке застарівання знань, умінь і навиків персоналу, яке виражається у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог до посади і професії. Тому здійснення постійного розвитку персоналу з метою

підвищення його компетентності - це невід'ємна частина кадрової політики і потребує ретельного вивчення потреб підприємства і самого персоналу для правильного вибору методу навчання.

Список використаних джерел:

1. Хауляк В.С. Особливості управління персоналом на підприємствах, що здійснюють ЗЕД. Матеріали науково-практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ (17-20 квітня 2019 р.). Суми, 2019. С.302.
2. Валерия Дворцевая, Каадзе Анастасия. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы. URL: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html> (дата звернення: 10.01.2023).
3. Адизес И. Управление в эпоху кризиса. Как сохранить ключевых людей и компанию. Перев. с англ. Т. Гутман. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 160 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Н. П. ЗАХАРКЕВИЧ, канд. екон. наук, доцент

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
z.nata.p@ukr.net

А.О. ОЛІХ, здобувач освітнього ступеня магістра

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
olihao@ukr.net

Ефективність праці в умовах ринкової економіки є однією з актуальних проблем, оскільки від цього залежить потенціал економіки держави, конкурентоспроможність підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках, рівень життя населення. Проблема ефективності праці завжди цікавила економістів, різні економічні школи. Це проблема співвідношення необхідного та додаткового продукту, розрахункового робочого часу та додаткового робочого часу, ролі живої та уречевленої праці у створенні продукту, ступеня експлуатації найманої праці та вартості робочої сили тощо.

Перш за все необхідно відзначити, що дослідники не дають єдиного визначення таким поняттям, як «ефект» та «ефективність», навіть ототожнюють їх. А для успішного функціонування та досягнення поставлених цілей треба чітко розуміти суть цих понять та їх відмінності. Визначено дефініції поняття «ефект», сформульовані різними авторами: