

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Нестеренко В.Ю., к.е.н., доцент,

Бабій В.С., аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Формування ефективної кадрової політики на підприємстві - це ключовий елемент успішного управління трудовими ресурсами. Актуальні аспекти цієї області включають ряд факторів, які враховують сучасні тенденції та вимоги бізнес-середовища.

Отже, враховуючи особливості функціонування сучасного бізнес-середовища, серед ключових аспектів формування ефективної кадрової політики можна виокремити наступні:

- гнучкість та адаптивність, а саме розвиток гнучких форм зайнятості та гнучких графіків роботи, адаптація кадрової політики до змін в бізнес-середовищі та економіці;

- стратегічне управління здібностями, тобто розробка стратегій привертання, утримання та розвитку талановитих співробітників, залучення та розвиток лідерського потенціалу;

- диверсифікація робочої сили через створення різноманітних та інклюзивних команд проєктів, забезпечення рівних можливостей для всіх працівників.

- навчання та розвиток, а саме впровадження систем навчання та розвитку для співробітників, стимулювання постійного самовдосконалення та професійного росту;

- робота на відстані та віддалене управління, що в сучасних умовах передбачає розробку політики та інфраструктури для віддаленої роботи, управління віддаленими командами та збереження ефективності;

- корпоративна культура та внутрішня комунікація через визначення цінностей та створення корпоративної культури, забезпечення ефективної внутрішньої комунікації та взаємодії між працівниками;

- баланс роботи та особистого життя, тобто впровадження політик, спрямованих на підтримку балансу між роботою та особистим життям працівників, формування умов для забезпечення психологічного та фізичного добробуту працівників;

- мотивація та системи винагород через використання різноманітних систем мотивації та винагород, адаптацію систем винагород до індивідуальних потреб працівників;

- соціальна відповідальність підприємства, а саме участь у соціальних та громадських програмах, залучення співробітників до ініціатив соціальної відповідальності.

Таким чином, формування ефективної кадрової політики вимагає уваги до індивідуальних потреб та контексту підприємства. Це повинен бути

постійний процес, що враховує зміни в економічних, технологічних та соціокультурних умовах.

Література:

1. Онісіфорова В.Ю., Сідельнікова В.К. Спрощена система оподаткування: сучасний стан, переваги, недоліки та перспективи. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2019. №2(23). С. 158-166.

2. Онісіфорова В.Ю., Болотова Т.М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2020. №1 (24). С.133-140.

3. Нестеренко В.Ю., Сідельнікова В.К. Міжнародна трудова міграція як визначний сучасний аспект розвитку національної економіки України. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2022. № 2(29). С. 56-63.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ПРОЄКТНОГО УПРАВЛІННЯ «SIX SIGMA» СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

*Обидєннова Т.С., к.е.н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

Поява методології «Six Sigma» була спровокована вимогами сучасного швидкоплинного бізнес-середовища, яке вимагає новаторських ідей і генерує щедру винагороду за їх успішне впровадження. Компанія Motorola, нарівні з Toyota, внесла вагомий внесок у розвиток глобального управління проєктами. Інженер компанії Motorola, Білл Сміт, розробив концепцію «Six Sigma» у 1986 році як наслідок природного розвитку кількох науково-практичних напрямів, зокрема, управління якістю.

«Six Sigma» представляє собою методологію проєктів і робіт, спрямовану на скорочення різноманітних змінних у процесах та результатів. Відмінно від інших методологій, спрямованих на економію ресурсів, «Six Sigma» акцентує увагу на раціоналізації робочих процесів.

Кінцевою метою методології «Six Sigma» є задоволення клієнта якістю продукту, яке досягається через безперервний процес поліпшення всіх аспектів проєкту, що ґрунтується на докладному аналізі показників. У рамках концепції «Six Sigma» особлива увага приділяється вирішенню виникаючих проблем.

Для досягнення зазначеної мети був розроблений процес, відомий як DMEDI (Define, Measure, Explore, Develop, Control) [1]:

1. Визначення (Define) – на даному етапі визначається зміст проєкту, збирається інформація щодо передумов проєкту та встановлюються цілі.