

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Гладун Є.О., здобувач вищої освіти,
geo240183@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Персонал представляє собою основний ресурс підприємства, який забезпечує його конкурентоздатність, результативність та ефективність діяльності.

Управління персоналом – це безперервний процес, який спрямований на таку мотивацію працівників, щоб отримати від них максимальну віддачу. Це, в свою чергу, забезпечує досягнення бажаних кінцевих результатів виробничої діяльності всього підприємства.

Процес управління персоналом, будучи системою, реалізує функції планування потреб в персоналі та визначення джерел його комплектування. Крім того, саме ця система забезпечує умови і фактори для раціонального закріплення та використання персоналу, а також забезпечує його розвиток. Таким чином, мова йде про організаційну, соціально-економічну і відтворювальну функції управління персоналом.

Реалізація цих функцій призводить до вирішення основних завдань управління персоналом, пов'язаних із удосконаленням стимулювання, кадрової політики; з використанням і розвитком персоналу підприємства; покращенням умов праці і організації робочих місць; удосконаленням організації кооперації та координації робіт тощо.

Традиційно методи управління персоналом за критерієм їх змісту і спрямованості поділяють на економічні, соціально-психологічні та адміністративні (організаційно-розпорядчі) [1].

Крім того, методи управління персоналом можна класифікувати за критерієм належності до функцій управління: оцінка персоналу, організації оплати праці, професійного навчання, управління кар'єрою тощо.

Розвиток наукових досліджень з питань управління персоналом, світовий досвід дозволяє говорити про наявність сучасної системи управління персоналом, яка принципово відрізняється від традиційної системи. Розбіжності цих систем представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 - Аналіз систем управління персоналом [2]

Традиційна система управління персоналом		Сучасна система управління персоналом
Акцент на оперативні завдання	↔	Акцент на стратегію підприємства
Стабільність як основа прогресивного розвитку	↔	Адаптація системи управління персоналом до змін у зовнішньому середовищі
Організаційний вплив	↔	Людський фактор
Головний ресурс – це організаційна структура	↔	Головний ресурс – це кадри підприємства
Розподіл завдань за спеціальністю	↔	Оптимальне групування завдань
Зовнішній контроль	↔	Самоконтроль та самодисципліна
Жорстка вертикальна організаційна структура	↔	Гнучка горизонтальна структура із забезпеченням ефективної взаємодії підрозділів
Авторитарний стиль управління	↔	Управління як взаємодія усіх членів організації в загальному успіху
Внутрішня конкуренція	↔	Співпраця колективу
Не зацікавленість працівників в успіху організації	↔	Орієнтація на спільний результат сукупним впливом
Вузький спектр інтересів в діяльності підприємства	↔	Зацікавленість в суспільних інтересах
Низька схильність до ризику	↔	Впровадження інновацій у зв'язку з ризиками

Іноваційними методами управління персоналом, які використовують зарубіжні компанії є:

– Метод «День самостійності». Його сутність полягає в щорічному оголошенні компанією певних періодів по кілька днів, протягом яких працівники в робочий час займаються тими справами, які вважають за потрібні для компанії. Наприкінці кожного дня відбувається розкуте обговорення оригінальних виробів, ідей, проектів тощо. За словами керівництва, подібні «дні повної самостійності» допомагають створити чимале число нових програм, які в іншій обстановці могли б і не з'явитися.

– Метод використання гнучкого графіку роботи персоналу. Він дає можливість працівнику самостійно визначати коли і в який час він буде працювати, додержуючись місячного фонду робочого часу. Керівники таких підприємств вважають, що фіксована кількість годин робочого тижня відповідає застарілому менталітету, коли працівнику потрібно лише «відбування» на робочому місці протягом визначеного часу. Для підвищення ефективності виробництва від працівника потрібно вимагати тільки результат і кожний працівник краще знає свої «продуктивні» години, може адаптувати свою роботу до власних потреб і потреб своєї сім'ї.

– Програма «Мегаплан» передбачає створення єдиного інформаційного простіру, за допомогою якого можна контролювати хід реалізації проектів. Ця програма забезпечує управління не тільки співробітниками, а і корпоративними комунікаціями.

– Метод «Робота на межі можливостей». Сутність методу

полягає в раціональній постановці перед співробітниками важких та інколи, нездійснені завдань. Такий підхід, на думку керівників фірм, дає працівнику розкритися і показати весь свій потенціал. За цим методом, навіть новачків ставлять на відповідальні посади.

Вивчаючи методи управління персоналом в іноземних компаніях, цікавим є досвід видавничої фірми Game Land. Директор фірми стверджує: «Щоб видавати високі професійні результати і виконувати намічені цілі, люди повинні добре відпочивати». У співробітників даної компанії лише семигодинний робочий день, який також включає в себе перерву на обід. Але при цьому перед працівниками ставляться складні і великі завдання, з якими вони неодмінно справляються [3].

Аналіз деяких сучасних методів управління персоналом наведено в таблиці 2.

Таблиця 2 – Сучасні методи управління персоналом

Назва	Суть	Переваги	Недоліки	Коли застосовувати
1	2	3	4	5
Метод гнучкого графіку	Дозволяє працівникам самостійно визначати години роботи, враховуючи їх особисті та сімейні потреби.	Збільшує задоволеність та лояльність працівників. Дозволяє пристосовувати робочий графік до індивідуальних потреб.	Може створювати труднощі в організації комунікації та координації. Вимагає ефективної системи моніторингу робочого часу.	Коли робота не пов'язана із необхідністю постійно координувати роботи співробітників
Метод тіньового управління	Включає практику передачі досвіду та знань від досвідчених працівників до молодших чи менше досвідчених колег.	Зберігає та передає корисний досвід внутрішньої експертизи. Сприяє збереженню корпоративної культури та цінностей.	Може призводити до відсутності різноманітності в підходах та думках. Залежить від готовності досвідчених ділитися своїми знаннями.	Коли необхідно ефективно керувати проектами чи ініціативами через делегування повноважень та відповідальності.

Закінчення таблиці 2

1	2	3	4	5
Метод емоційного інтелекту	Спрямований на розвиток емоційного інтелекту працівників для покращення комунікації та взаємодії в команді.	Покращує міжособистісні відносини та комунікацію. Зижує ризик конфліктів та підвищує співпрацю.	Вимагає додатково часу та ресурсів для тренінгів та розвитку. Може бути важким в оцінці та вимірюванні.	Коли потрібно покращити комунікації та взаємини, сформувати ефективну команду.
Метод фідбеку та комунікації	Активне надання та отримання конструктивного фідбеку для підтримки розвитку працівників, покращення комунікації та вирішення проблем.	Забезпечує постійний розвиток та удосконалення працівників. Сприяє вирішенню проблем та усунення непорозумінь. Зміцнює взаємини в колективі.	Вимагає відкритості та вміння слухати з обох сторін. Необхідно витратити час на проведення регулярних обговорень та оцінок.	Коли потрібен постійний розвиток та вдосконалення працівників через конструктивний фідбек та покращення комунікації в організації.
Метод тим-білдингу	Організація спеціальних заходів та активності для зміцнення командної співпраці, покращення взаємин між працівниками	Зміцнює співпрацю в колективі. Підвищує мораль та задоволеність від роботи. Сприяє зниженню рівня стресу та конфліктів.	Може вимагати витрат на організацію подій та заходів. Не завжди гарантує стійкі позитивні зміни в організації.	Використовується, коли потрібно покращити взаємини в колективі та зміцнити командну співпрацю

Література.

1. Сидоренко А.О., Чорній В.В. Сучасні методи управління персоналом підприємства. Київ: Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського. 2020. 272 с.
2. Шевченко О.С., Євтушенко Г.І. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Молодий вчений*, вип. 10 (74). 2019. С. 753 – 757.
3. International scientific and practical conference «Theoretical and science bases of actual tasks». Lisbon, Portugal. International Science Group. 2022.