

Однак запорукою створення таких позитивних поглядів клієнтів має бути надзвичайно потужна робота керівництва авіакомпаній у абсолютно всіх сферах ділової діяльності.

Таким чином, сукупність факторів, що забезпечують лідерський потенціал авіакомпанії, не є чимось незмінним, вони варіюються залежно від умов експлуатації та зміни попиту на повітряні послуги на конкретному ринку. Необхідне постійне упровадження заходів щодо утримання конкурентних позицій на ринку повітряного транспорту або відновлення діяльності авіакомпанії при зміні пріоритетів стратегічного розвитку.

Література:

1. Ключові фактори успіху авіапромисловості. URL: <http://mba-lectures.com/management/strategicmanagement/1193/key-success-factors-of-airline-industry.html> (дата звернення: 28.10.2020).
2. Лідерство в авіаційній галузі. URL: <http://www.ysc.com/ourthinking/article/leadership-in-the-aviation-industr> (дата звернення: 28.10.2020).
3. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2011. № 4. С. 249–254.

КАДРОВИЙ АУДИТ : ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Білявський В.М., к.е.н., доцент

Корда М.О., магістрант

Національний авіаційний університет, м. Київ

У сучасних умовах господарювання, ефективність діяльності будь якого підприємства залежатиме від кадрової складової. Кадровий аудит передбачає не тільки оцінку відповідності кадрового потенціалу підприємства його цілям, але й оцінку стратегії розвитку, що допомагає ефективно приймати управлінські рішення.

На сьогоднішній день немає чіткої позиції щодо визначення сутності поняття кадрового аудиту, класифікації основних його напрямів, а також змісту та завдань. Слід зауважити, що уточнення потребують основні етапи кадрового аудиту та методи, які при цьому використовуються.

Поряд із труднощами вивчення сутності кадрового аудиту, існує ще одна, не менш важлива проблема, що пов'язана з процедурою проведення кадрового аудиту на підприємстві. Аналіз наукових робіт [1, 2] дає змогу розробити модель проведення аудиту персоналу, що складається з таких етапів, як:

- попередня оцінка умов проведення кадрового аудиту;
- розробка програми аудиторської перевірки;
- збір, обробка та аналіз аудиторської інформації;

- експертиза отриманої аудиторської інформації та аудиторських висновків;
- використання результатів кадрового аудиту.

Особливу увагу слід приділити заключному етапу кадрового аудиту. Більшість підприємств, що надають аудиторські послуги, розглядають свою діяльність, лише як консалтинг і обмежуються процесом аудиту та написанням певних рекомендацій та висновків. Така процедура буде більш повною за умови впровадження конкретних заходів, оскільки важливою є не сама перевірка та її результати, а саме можливість подальшого розвитку об'єкта, що перевіряється.

У більшості випадків зовнішні аудитори не контролюють виконання наданих рекомендацій. Це, у свою чергу, призводить до того, що керівники і фахівці з управління персоналом на свій розсуд інтерпретують рекомендації аудиторів і способи їх реалізації. Ця інтерпретація, може, не збігається з планами осіб, які проводили перевірку. В підсумку це призводить до зниження ефективності кадрових перевірок.

Слід зауважити, що для проведення кадрового аудиту, підприємству необхідно проводити комплексне оцінювання людських ресурсів. Оскільки, підвищення ефективності праці свідчитиме про збільшення обсягу виготовленої продукції (з меншими витратами праці).

Проведення кадрового аудиту одноразово – це головна помилка, яку допускають більшість підприємств. Слід чітко розуміти та усвідомлювати, що кадровий аудит – це багатогранна та багатоетапна робота, яка охоплює всі стадії кадрової роботи. Безумовно, більшість послуг консалтингових компаній є недешеві (особливо в умовах фінансової кризи, що викликана пандемією), а тому менеджмент підприємств звертається до них лише у разі гострої необхідності. Тому актуальною залишається кадрова політика, у частині, необхідності раціонального поєднання внутрішнього і зовнішнього аудиту.

Головною перешкодою на шляху отримання необхідної інформації є проблема, що пов'язана з кадровим аудитом і його ефективністю. Тобто, проблема полягає не у тому, що необхідну інформацію не хочуть надавати відповідні державні органи чи органи місцевого господарювання, а у тому, що інформація про персонал, переважно, є неструктурованою і розкиданою по різних формах і звітах.

Можливим вирішенням є систематизація та часткова або повна автоматизація вищезазначеного масиву інформації, що буде стосуватися персоналу підприємства. Він допоможе відслідковувати: структуру кадрів на підприємстві, розвиток кадрового потенціалу, умови праці, трудову дисципліну, соціальну структуру підприємства, а також ефективність використання персоналу.

Говорячи про складності проведення кадрового аудиту на вітчизняних підприємствах, не можна не акцентувати увагу на практичних рекомендацій, які стосуються оцінки кадрового потенціалу підприємства. Лише у деяких дослідженнях з цього питання можна зустріти певні пропозиції про використання тих або інших показників [3]. А оскільки кадровий потенціал є

важливою конструктивною складовою будь якого підприємства, то й інформація про його стан і ступінь реалізації буде потрібна для прийняття важливих управлінських рішень.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що кадровий аудит є необхідною складовою системи управління підприємством, особливо в умовах кризового стану економіки країни. Існуючі труднощі при його реалізації істотно знижують ефективність результатів кадрового аудиту, тому підприємствам слід зосереджувати свою увагу на його удосконаленні, що дасть змогу підвищити ефективність роботи підприємства за рахунок кадрової складової.

Кадрова політика і кадрова стратегія є основою місії і цілей підприємства, які у підсумку будуть використовуватися HR відділами.

Література:

1. Жуковська В. М. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту. *Вісник Київського торговельно-економічного університету*. 2010. № 4. С.48–56.
2. Biliavskyi V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education*. 2014. № 2 (6). P. 684–695.
3. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2011. № 4. С. 249–254.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Білявський В.М., к.е.н., доцент

Мовчан Т.С., магістрант

Національний авіаційний університет, м. Київ

На сьогодні використовується багато інструментів для підвищення продуктивності праці робітників підприємства. Одним з яких є впровадження і застосування технологій тайм-менеджменту, як рушійного елементу підсистеми управління персоналом.

Зміст поняття «тайм-менеджмент» стало основою досліджень багатьох вчених. Кожен з дослідників виділяє певні особливості і обґрунтовує бачення даного питання спираючись на свій підхід. Одні вчені розглядають тайм-менеджмент, як управління перерозподілом обсягів роботи [1], а інші – як мистецтво управління часом з урахуванням ефективної методики управління особистим часом [2]. Але всі ці твердження мають спільну теоретичну основу, яка полягає в ефективному управлінні часом. Тому, під тайм-менеджмент можна розуміти сукупність технологій розподілення та використання часу, які застосовуються з метою підвищення ефективності будь якої діяльності.

За результатами аналізу наукової літератури [3] було виділено ряд систем управління часом, які мають ефективне практичне застосування. Дані напрямки