

5. Стале вдосконалення та аналіз: регулярно оцінюйте свої методи та підходи до управління часом. Аналізуйте, як ви витрачаєте свій час, і шукайте способи оптимізувати процес. Пробуйте різні техніки і методи, і вибирайте ті, які найбільше відповідають вашому стилю та потребам.

Ці принципи допоможуть Вам створити більш систематичний підхід до управління часом, що своєю чергою сприятиме більшій продуктивності, кращому досягненню цілей і більш гармонійному життю.

Література:

1. Тайм-менеджмент – спосіб полегшити своє життя. URL: <https://rst.if.ua/2023/12/09/tajm-menedzhment-sposib-polegshyty-svoeye-zhyttya/> (дата звернення: 21.10.2024).

Пелих О.Л.

викладачка,

Ворожбит О.В.

студентка гр. БЕ 22

Відокремлений структурний підрозділ

"Кропивницький інженерний фаховий коледж

Центральноукраїнського національного технічного університету"

м. Кропивницький, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРОНАЛОМ

В умовах становлення ринкової економіки України виникає потреба у модернізації методів управління людськими ресурсами. Це зумовлено тим, що промислові підприємства країни стикаються з серйозними викликами: дефіцитом кваліфікованих кадрів та застарілими підходами до кадрового менеджменту. Як наслідок, вони не можуть оперативнo адаптуватися до динамічних ринкових умов, своєчасно переналаштовувати свій кадровий потенціал та впроваджувати інноваційні методи роботи з персоналом. При цьому саме правильно налагоджена система управління персоналом є ключовим фактором для нарощування виробничих потужностей промислових підприємств.

В сучасних ринкових умовах впровадження новітніх методів управління людськими ресурсами відіграє визначальну роль у підвищенні конкурентних позицій підприємств. Це досягається завдяки ефективному використанню інтелектуального капіталу та максимальній реалізації трудового потенціалу співробітників. Щоб система управління персоналом працювала результативно, необхідно забезпечити її відповідними інструментами та методами, які узгоджуються з базовими принципами менеджменту. Варто зазначити, що розробка системи управління кадрами має відбуватися поетапно: спочатку формується загальна концепція управління, потім створюється її модель, і на завершальному етапі розробляється стратегія впровадження.[1,2]

У сфері управління персоналом існують різні типи технологій роботи з працівниками. Основними серед них є три види: багатоланкові, комунікаційні та індивідуальні технології.

Багатоланкові технології характеризуються системою взаємопов'язаних завдань, які виконуються послідовно.

Комунікаційні технології зосереджені на формуванні та підтримці робочих відносин між співробітниками та різними відділами організації.

Індивідуальні технології спрямовані на розробку та впровадження специфічних управлінських рішень щодо окремих працівників [3].

Контролінг персоналу є ключовою складовою сучасних інноваційних підходів до управління людськими ресурсами. Він функціонує як надійний інструмент забезпечення результативності управлінських процесів та виступає опорною системою у сфері менеджменту. Його виділення в окрему підсистему управління обумовлене важливістю його сервісно-економічної функції.

Таблиця 1 -Сучасні методи розвитку персоналу

№	Метод	Характеристика та особливості застосування
1	Тренінг	Практично-орієнтований метод навчання, що фокусується на розвитку конкретних навичок у малих групах. Особливість: 80% практики, 20% теорії.
2	Кейс Стаді	Метод навчання управлінського персоналу через аналіз реальних бізнес-ситуацій. Розвиває аналітичні здібності, навички прийняття рішень та вирішення комплексних проблем.
3	Коучинг	Персоналізований метод розвитку, де коуч виступає фасилітатором для самостійного пошуку рішень працівником. Фокус на розкритті потенціалу та практичному закріпленні навичок.
4	E-learning	Дистанційний метод навчання з використанням цифрових технологій (електронні посібники, відеоуроки, інтерактивні вправи). Оптимальний для масового навчання персоналу.
5	Самонвчання	Індивідуальний метод розвитку з використанням різноманітних навчальних матеріалів (література, аудіо-відео матеріали, мультимедіа). Потребує високої самомотивації та правильної системи стимулювання.

Джерело: узагальнено автором на основі: [1; 3]

Контролінг забезпечує комплексну підтримку управлінських процесів через надання:

- інформаційного супроводу;
- консультативної допомоги;
- методологічного забезпечення;
- координаційних послуг [4].

На основі аналізу сучасних тенденцій у сфері управлінських інновацій можна стверджувати, що управління персоналом стає визначальним фактором успішної діяльності підприємства. Що вимагає фундаментального переосмислення місця персоналу в системі розвитку організації. Професійне зростання працівників має розглядатися як стратегічний пріоритет підприємства.

Для досягнення цих цілей критично важливим стає:

- розробка інноваційних механізмів управління персоналом;
- впровадження сучасних методів роботи з кадрами;
- інтеграція передових наукових досягнень;
- адаптація успішних практик як вітчизняного, так і міжнародного досвіду

Такий підхід дозволить організаціям ефективно відповідати на виклики сучасного бізнес-середовища та зміцнювати свої конкурентні позиції.

Література:

1. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2019. – № 10. – С. 70-77.
2. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2022. № 1. С. 7–14.
3. Новікова М., Мажник Л. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія. Харків: ХНАМГ, 2021. 215 с.
4. Снігур Х. Впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом готельного закладу. Бізнес-Інформ. 2023. № 10. С. 143–147.