УДК 005.95

СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ: КЛЮЧОВІ НАПРЯМКИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ

А. Тимошенко, група МЕ-21-3СК
О. Кіріченко, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Розвиток персоналу є ключовою складовою управління персоналом будь-якої компанії. Для збереження конкурентоспроможності підприємство повинно постійно вдосконалювати свої технології, виробляти якісну продукцію та послуги, а також активно розвивати своїх працівників. Провідні компанії по всьому світу вкладають до 10% від загального фонду заробітної плати у розвиток свого персоналу. У порівнянні з цим, вітчизняні компанії інвестують лише 1% у розвиток персоналу. Такий рівень інвестицій може обмежувати їхню конкурентоспроможність на міжнародному ринку.

На сьогодні існують три ключові аспекти успішного управління підприємством: ефективний добір персоналу, постійний розвиток та навчання працівників, а також забезпечення їхньої мотивації.

Управління мотивацією персоналу охоплює систему взаємопов'язаних стратегій, політик, процесів та процедур, спрямованих на забезпечення відповідної винагороди працівникам компанії. Розмір компенсації визначається відповідно до внеску працівника у досягнення конкретних цілей компанії, його навичок і компетенцій. Також враховується його посада і ринкова вартість цієї посади.

При створенні системи мотивації персоналу важливо:

- збільшити інтерес працівників до досягнення особистих цілей і результатів;
- синхронізувати способи досягнення цілей компанії з індивідуальними навичками та потенціалом кожного працівника;
- створити умови для покращення професійних навичок та продуктивності роботи співробітників;
- підтримувати та заохочувати творчість та інноваційні ідеї працівників.

У системі мотивації працівників необхідно враховувати наступні аспекти:

1. Забезпечення всіма необхідними ресурсами для роботи, включаючи робоче місце, соціальний пакет, медичну страховку, адекватну заробітну плату та інші вигоди.
2. Розуміння керівництвом всіх аспектів роботи своїх підлеглих та надання їм підтримки для досягнення спільних цілей.
3. Встановлення чітких цілей та завдань, які будуть направляти діяльність працівників.
4. Ефективне використання системи заохочень та покарань, щоб стимулювати позитивну мотивацію та покращення продуктивності роботи [1].

Система мотивації персоналу може бути розглянута через шість ключових аспектів. Керівництво передбачає ефективну співпрацю керівників з підлеглими, позитивне ставлення до працівників та участь персоналу у вирішенні проблем компанії. Організація праці означає забезпечення комфортного та безпечного робочого середовища з гнучкими графіками. Корпоративна культура включає участь персоналу у внутрішній культурі компанії та узгодження інтересів. Соціальний захист передбачає соціальні пільги, медичне страхування та охорону здоров'я працівників. Кадрова політика дозволяє працівникам постійно підвищувати

свій рівень знань та кваліфікацію. Інформаційна система надає працівникам інформацію про загальний стан компанії на ринку [2].

Слід зазначити, що економічну мотивацію персоналу можна розділити на два види: матеріальну і нематеріальну. Щодо вибору способу нематеріальної мотивації, існує різноманітні підходи, які залежать від психологічних особливостей співробітників, фінансових можливостей підприємства, характеру діяльності компанії та інших факторів.

Сучасна стратегія навчання кадрів у провідних компаніях полягає в розробці системи неперервної освіти для спеціалістів та робітників. Це дозволяє персоналу легко адаптуватися до нових технологій та організаційних форм праці, сприяючи досягненню максимальних результатів. Важливо створити сприятливі умови для розвитку кожного працівника, де вони мають можливість вдосконалюватися на максимальному рівні.

Загалом, процес навчання включає два основних етапи: засвоєння нових знань та навичок і їх подальше практичне використання у роботі. Основним методом розвитку працівника є навчання, яке може бути індивідуальним або комплексним. Індивідуальне навчання орієнтоване на потреби кожного працівника, в той час як комплексне навчання відбувається на рівні всієї компанії. Важливо, щоб працівники отримували знання та навички, які будуть корисні у їхній роботі та сприяли досягненню цілей компанії. Відповідальність за навчання та розвиток повинна бути на працівниках, а їхні керівники повинні надавати підтримку та направлення. Компанія повинна забезпечити працівників різноманітними навчальними матеріалами, такими як відеоуроки, аудіоуроки та навчальні посібники, особливо в тих областях, які не представлені або представлені недостатньо в інтернеті.

Один з найпоширеніших методів навчання у сучасному світі – дистанційне навчання. Цей підхід ґрунтується на використанні різноманітних інформаційних технологій, які дозволяють проводити навчання без присутності працівників у фізичному місці, де відбувається навчання. Сучасні технології роблять дистанційне навчання дуже доступним і ефективним. Впровадження цього методу для навчання працівників у компанії – це легка задача, оскільки технології досягли високого рівня розвитку, що дозволяє ефективно навчати персонал на відстані [3].

Отже, сучасна стратегія підготовки персоналу полягає у впровадженні системи постійного навчання для спеціалістів і робітників, щоб вони могли легко пристосовуватися до нових технологій та організаційних змін. Для вдосконалення управління персоналом важливо, щоб стратегія компанії базувалася на збільшенні інвестицій у навчання та розвиток персоналу, оплаті праці та переході до нових форм організації роботи, зокрема, віддаленої.

Список літератури

1. Лисенок О. В. Дослідження інноваційних методів управління персоналом банку. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 7–8. С. 56–61.

2. Потьомкіна О. В., Гордійчук А. І. Трансформація системи управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Економічні науки. Серія: Регіональна економіка. 2022. Вип. 19. С. 217–224.

3. Смолинець І. Б., Левків Г. Я. Управління персоналом в умовах діджиталізації. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна. 2021. Вип. 101. С. 94–100.