

Визначення критеріїв успішності та систем оцінки результатів навчання, а також проведення регулярних аудитів для вимірювання ефективності програм розвитку сприяють забезпеченню об'єктивної оцінки ефективності розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет».

Фасилітація комунікації між підприємством і університетом означає створення та підтримку ефективних каналів обміну інформацією та ресурсами між цими двома секторами. Це полегшує встановлення взаємовигідних партнерств між підприємствами та університетами, сприяє організації спільних досліджень, проєктів, обміну експертами. Відкриті лекції, воркшопи, електронні платформи для обміну інформацією, розробка інновацій, що виходять за межі традиційних рамок обох секторів, позитивно впливають на розвиток кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет».

Заохочення співробітників до постійного самовдосконалення та розвиток культури безперервного навчання є необхідним та природним процесом і управлінське консультування в контексті «підприємство-університет» сприяє створенню ефективних систем розвитку персоналу, забезпечує підприємства та університети більш кваліфікованими і прогресивними спеціалістами, які відповідають викликам сучасного бізнес-середовища та сприяють стратегічному розвитку обох секторів.

Література:

7. Управлінське та безпекове консультування: навчальний посібник у схемах і таблицях; укладачі: Копитко М. І., Живко З. Б., Франчук В. І., Бліхар В. С., Мельник С. І., за заг. ред. Копитко М. І. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 256 с.

Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент

Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент

Заплава А.В., бакалавр, група МЕ-21

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЇ ЗНИЖЕННЯ АБСЕНТЕЇЗМУ ПЕРСОНАЛУ

Абсентеїзм часто розглядають як політичну категорію та виняткове явище електоральної культури, пов'язуючи його з байдужим ставленням населення до політики та ігнорування виборцями процесу виборів [1]. Дослідники сфери управління персоналом тлумачать поняття абсентеїзму як частоту випадків відсутності працівника на роботі та загальною невиходами працівників на роботу через різні причини – об'єктивні та суб'єктивні [3].

Дослідження проблеми абсентеїзму свідчать про те, що існує тісний зв'язок між залученістю персоналу та бізнес-результатами організації. Так, результати напрацювань Інституту Геллапа переконують, що в організаціях з високим рівнем залученості персоналу на 81% абсентеїзм нижче, і відповідно, вищі фінансові результати [2].

На наш погляд, абсентеїзм у сфері управління персоналом є важливим аспектом, оскільки може впливати на продуктивність праці, ефективність діяльності підприємства (організації) та загальну атмосферу в колективі, а тому зазначена проблема потребує вивчення та пошуку стратегій її вирішення. Розглядати явище абсентеїзму персоналу доцільно через призму об'єктивності/суб'єктивності його причин.

Об'єктивними причинами абсентеїзму персоналу можуть бути: хвороби, травми, нещасні випадки, небезпечні умови праці, транспортні проблеми, сімейні обставини.

Можливими суб'єктивними мотиваційними причинами (особисте небажання працівника бути присутнім на роботі) є: втрата інтересу до змісту роботи, конфліктне робоче середовище, перевантаження робочими завданнями, низька оплата або

несправедливе винагородження, дискримінація (за статтю, національністю, віком), незручний робочий графік, складні стосунки з керівництвом, непослідовна політика організації щодо прогулів.

Ефективні стратегії зниження абсентеїзму персоналу можуть різнитися залежно від конкретних умов і ситуацій в організації. Стратегії, які наш погляд, можуть бути корисними для застосування в сучасних умовах, зображено на рис. 1.

Так, стратегія, орієнтована на організацію безпеки та зміцнення здоров'я працівників може бути реалізована через забезпечення доступу до медичних послуг, корпоративних програм здорового способу життя, фітнесу, пропаганди правильного харчування. Слід підкреслити, що в умовах війни жодні зусилля роботодавця стосовно зниження рівня абсентеїзму не матимуть ефекту, якщо не подбати передусім про безпеку працівників. Тому переміщення офісу у більш безпечні приміщення з укриттям, розробка чітких протоколів дій співробітників під час повітряних тривог, упорядкування графіків дистанційної роботи, якщо така робота є більш безпечною, ергономіка і екологія приміщень офісу є необхідними на сьогоднішні заходами. Це може зменшити вірогідність відсутності працівників на роботі через страхи ракетних обстрілів, хвороби та загалом збільшити їх працездатність.

Цінною стратегією також є створення сприятливої робочої атмосфери шляхом підтримки відкритого спілкування, розвитку командної роботи, надання можливостей для самореалізації та визнання досягнень працівників. Практика гнучкого графіку роботи, дозволу на відпустки та організація програм корпоративного добробуту можуть допомогти людям краще виконувати особисті справи, що впливають на їх присутність на роботі.

Розвиток середовища для навчання працівників через тренінги, семінари, менторство, онлайн-курси, майстер-класи, коучинг може підвищити мотивацію працівників та посилити відчуття задоволення від роботи [4]. Справедливі системи винагород та заохочень можуть стимулювати працівників до більшої присутності на роботі. Програми, які включають бонуси за досягнення, можуть стимулювати працівників до більшого залучення та зниження абсентеїзму.

Проактивне управління конфліктами на робочому місці створює підґрунтя для збереження позитивної атмосфери. Надання підтримки та ресурсів для управління стресом та підтримки психологічного здоров'я працівників може допомогти уникнути випадків відсутності через вигорання та інші психологічні проблеми. Такими ресурсами можуть бути онлайн-програми медитації, аплікації для релаксації, навчальні курси та семінари про управління стресом, йога, дихальні вправи. Корисною також бути організація сесій з психологом для співробітників організації.

Ведення систематичного моніторингу та аналізу абсентеїзму, уважне вивчення причини відсутності працівників, допоможе ідентифікувати основні проблеми, що призводять до абсентеїзму, і розробити цілеспрямовані заходи для його зниження. Важливо також регулярно нагадувати працівникам про важливість їх присутності на роботі. Це можна робити через комунікаційні канали, які працюють в організації, наприклад, електронні листи, віртуальні збори, внутрішні чати у месенджерах.

Негайне вирішення питання несанкціонованих прогулів є частиною управлінської політики організації. Вона має бути послідовною і передбачати наслідки такої поведінки працівників, і не лише через застосування санкцій. Керівництву слід з розумінням ставитися до своїх співробітників і надавати їм підтримку. У цьому сенсі гарною практикою для впровадження є співбесіда з працівником після повернення на роботу. Цілком зрозуміло, що у ситуації постійного стресу, в якій перебувають сьогодні українці, загострюється відчуття ізоляції. Тому важливо вчасно підтримати працівника, щоб людина не опинилася на самоті зі своїми переживаннями. Це допомагає працівнику легше повернутися до своєї ролі, а також показує, що організація піклується про своїх співробітників. Це зменшує ризик повторних невиходів на роботу.



Рис. 1. Стратегії зниження абсентеїзму персоналу

Джерело: складено авторами

Важливо враховувати, що ефективні стратегії зниження абсентеїзму повинні бути адаптовані до конкретних потреб та контексту діяльності організації. Реалізація цих стратегій вимагає постійного моніторингу, оцінки та вдосконалення, щоб забезпечити їх ефективність.

Література:

1. Абсентеїзм. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Абсентеїзм>
2. Кича Олена. HR-практики, що допоможуть ефективно підвищити рівень залученості персоналу URL: <https://hrpro.com.ua/podii/hr-praktiki-shho-dopomozhut-efektivno-pidvishhiti-riven-zaluchenosti-personalu/> (дата звернення 02.12.2023)
3. Кушнірук М. Як знизити рівень абсентеїзму в робочому середовищі? URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-znyzyty-riven-absenteyizmu-v-kompanii> (дата звернення 02.12.2023)
4. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269>