

на зміну корпоративної культури; однорідність корпоративної культури; відповідність інструментів управління. Важливо визначити ступінь ефективності управління за певний проміжок часу, щоб мати можливість описати бажаний стан. Слід оцінити ефективність корпоративної культури, дослідивши всі аспекти діяльності компанії на ринку: скарги споживачів; скарги персоналу компанії; дефекти у виробництві; помилкові управлінські рішення; оборот капіталу; ефективність діяльності компанії; поріг рівня доходу компанії; порушення виробничих та торгових норм тощо.

На завершення відзначимо, що моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення підприємства включає досить різні процеси, що забезпечують об'єктивну інформацію, запобігають негативним наслідкам тощо. Правильна організація моніторингу дозволить не тільки оцінити, але й вдосконалити систему ефективного використання персоналу, внесе потрібні корективи у напрями та результати господарської діяльності підприємства.

Література:

1. Шляга О.В., Білоус А.С. Підходи до оцінки персоналу на підприємствах. *zgia.zp.ua*: веб-сайт. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_5_126.pdf.
2. Гриньова В.М., Грузіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Харків: ІНЖЕК, 2010. 184 с.
3. Гнатієнко Г.М., Снитюк В.Є. Експертні технології прийняття рішень: монографія. Київ: Маклаут, 2012. 444 с.

Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент
Євладенко С.М., магістр, група МЕ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК КЛЮЧ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ «ПІДПРИЄМСТВО-УНІВЕРСИТЕТ»

Професійний підхід до розгляду консультування тлумачить його як специфічну професійну діяльність у сфері послуг [1]. По суті, управлінське консультування - це надання незаангажованих та об'єктивних порад, а також технічної допомоги кваліфікованими спеціалістами клієнтам, які мають управлінські або бізнес-труднощі. Консультанти допомагають своїм клієнтам у вирішенні таких проблем, як розробка або експертиза нових продуктів (послуг), оптимізація ланцюжка поставок, впровадження нових виробничих технологій, уведення новітніх технологій управління персоналом, підвищення ефективності бізнес-комунікацій, вироблення стратегії фінансування, управління ризиками, оптимізація витрат, формування політики безпеки, управління охороною праці, дотримання антимонопольного законодавства та інших аспектів бізнесу.

Управлінське консультування відіграє важливу роль у розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет», оскільки це взаємовигідний процес для обох сторін.

Так, консультанти від університетів можуть передавати підприємствам знання та експертизи, які часто не доступні всередині підприємства. Викладачі університетів, консультиуючи підприємства, можуть брати участь у розробці стратегії, оцінці поточного економіко-конкурентного стану, визначенні цілей розвитку, оптимізації бізнес-процесів, впровадженні нових технологій та підвищенні ресурсовіддачі. Консультанти від університетів можуть сприяти у впровадженні цифрових технологій, залучатися до розробки стратегії їх впровадження, виборі правильних технологій та навчанні персоналу.

Зі свого боку підприємства консультують академічну спільноту університетів у сфері навчальних проєктів, конкурсів, освітніх програм, що сприяє обміну ідеями та розвиткові новаторських рішень.

Розвиток кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет» спрямований на оптимізацію роботи команд та індивідів в колективах співробітників шляхом використання професійної експертизи консультантів. Деякі ключові аспекти управлінського консультування для розвитку кадрового потенціалу показані нами на рис. 1.

Таким чином, консультанти обоюдно можуть проводити аналіз поточних та майбутніх потреб у навчанні та розвитку персоналу, визначати першочергові компетенції, необхідні для досягнення стратегічних цілей і взаємоузгоджувати плани.

Консультанти можуть проводити оцінку кадрового потенціалу для визначення сильних та слабких сторін працівників університету та підприємства і надалі використовувати її для розробки програм розвитку кадрового потенціалу колективів. Фахівці з консалтингу можуть проводити регулярні тренінги для співробітників колективів підприємства та університету для закріплення отриманих навичок і знань та інформувати працівників про динаміку їх навчання. Щоб не збирати всіх співробітників одночасно, можна чергувати зустрічі або відправляти необхідну навчальну інформацію на електронну пошту чи месенджери.

Впровадження сучасних методів навчання, таких як: онлайн-курси, віртуальна реальність, лекції, тренінги, освітньо-професійні магістерські програми, освітньо-наукові програми *PhD*, відвідування тематичних конференцій, обмін досвідом в межах команд, навчальних матеріалів для самостійного опрацювання та індивідуальних занять з ментором є актуальними та перевіреними підходами до навчання та підвищення кваліфікації співробітників. Корисно також практикувати зворотне наставництво, коли більш досвідчені працівники навчають менш досвідчених, незалежно від стажу роботи в колективі.

Гостро актуальною на сьогодні є також розбудова культури безпеки, як в межах університетів, так і на підприємствах. Це вимагає участі та свідомості всіх працівників. Надання людям можливостей ділитися своїми ідеями та критичними коментарями з приводу удосконалення безпеки робочого середовища зрештою позитивно впливає також на мораль та мотивацію колективу. До того ж в умовах воєнного стану безпека праці поширюється не лише на аспекти фізичного самопочуття працівників, але й їхній психолого-емоційний стан. Тому тренінги з психологічної підтримки сприяють забезпеченню стійкої мотивації, працездатності та задоволеності працівників.

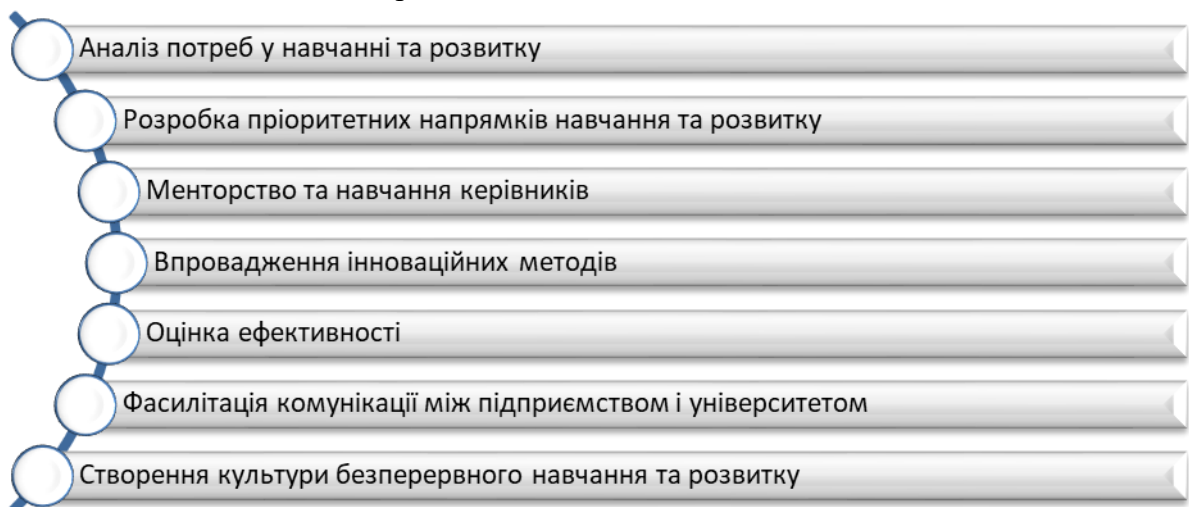


Рис.1. Ключові аспекти управлінського консультування для розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет»

Джерело: розроблено авторами

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