

УДК 330.675

Зуграва В. В., здобувач освіти,
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,
Київський національний університет
технологій та дизайну

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Плинність ринкових відносин, їх стрімкий розвиток вимагає постійних нововведень у сфері управління. Через брак досвіду, висококваліфікованих кадрів, негнучку та застарілу систему кадрової політики підприємства не встигають пристосовуватися до змін на ринку, нових сучасних технологій та систем управління. Саме тому ефективне управління персоналом є одним з основних методів зростання обсягів виробництва та прибутковості підприємств.

Управління персоналом насамперед можна охарактеризувати як ефективне використання працівників для досягнення цілей підприємства. Його основна мета – це створення системи, яка ґрунтується на економічних стимулах і соціальних гарантіях, тобто інтереси як працівників, так і підприємства повинні бути максимально наближені за-для досягнення високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства [2].

Система управління персоналом – це комплекс заходів по роботі з персоналом, спрямованих на досягнення цілей підприємства за рахунок цілеспрямованої роботи з його співробітниками. Кожен суб'єкт господарювання організовує ефективну діяльність працівників, розстановку персоналу відповідно до виробничих завдань, з урахуванням схильності і кваліфікації працівників, високий контроль за умовами праці, підвищення всіх видів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва, тобто створює свою систему управління персоналом [1, с. 49].

Удосконалення системи управління персоналом є одним з факторів успіху підприємства і передбачає реалізацію наступних заходів:

- впровадження програм навчання і розвитку персоналу з метою вдосконалення професійних навичок і компетенцій (семінари, тренінги, вебінари, курси тощо);
- удосконалення технології управління персоналом, зокрема, організації праці, системи оцінки та атестації персоналу, методів стимулювання, мотивації та оплати праці тощо)
- формування і розвиток системи корпоративного благополуччя персоналу, покращення психологічного клімату в колективі, фізичного і психологічного здоров'я співробітників, зміцнення стосунків, покращення

параметрів організаційної культури. Це також дозволить підвищити рівень задоволеності та інтерес до праці, впроваджувати дієві методи стимулювання та формувати мотиви для досягнення цілей підприємства [3].

Питання забезпечення корпоративного благополуччя персоналу є дуже актуальним, адже війна в Україні вкрай негативно вплинула як на психічне здоров'я і благополуччя, так і на фізичне здоров'я персоналу. Порушення благополуччя, вигорання та незадоволеність життям істотно впливають на прийняття рішень й економічну поведінку [1], що зумовлює необхідність впровадження заходів управління благополуччям на корпоративному рівні.

Під системою управління благополуччям персоналу розуміється система заходів корпоративної стратегії, спрямованих на плекання благополуччя співробітників (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії [2].

Необхідність розвитку корпоративного управління благополуччям персоналом не потребує доведення: стреси і бурхливий ритм сучасного життя позначається на фізичному в психологічному стані співробітників, їх мотивації та лояльності, призводять до вигорання та зниження продуктивності праці, що спричиняє втрати компаній через зростання плинності кадрів, хвороб співробітників та низької продуктивності. Зважаючи на те, що робота займає третину нашого життя, ігнорувати проблеми благополуччя персоналу не можна, оскільки це призводить до деструктивних наслідків як для особистості, так і для компанії в цілому, одним з яких є вигорання. Брак уваги до благополуччя персоналу призводить до емоційного виснаження і професійного вигорання, що знаходиться наразі в топах психологічних проблем людства і включене до МКБ-10 та МКБ-11 як "перевтома". Воно знаходить вияв у наростаючій байдужості до своїх обов'язків і того, що відбувається на роботі, дегуманізації у формі негативізму по відношенню як до клієнтів та колег, відчутті власної професійної неспроможності, призводить до незадоволеності роботою, явищ деперсоналізації, а зрештою – і різкого погіршення психологічного здоров'я та якості життя персоналу.

Як висновок, можна зазначити, що удосконалення систем управління персоналом підприємства можливо завдяки впровадженню заходів з навчання і розвитку персоналу, удосконалення технології управління персоналом, формування і розвиток системи корпоративного благополуччя персоналу, що дозволить підвищити продуктивність і залученість співробітників, покращити імідж підприємства на ринку праці, забезпечити здорове робоче середовище та підвищення професійних навичок і компетенцій.

Література

1. Вартанова О.В., Малярєнко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2023. № 75. С. 79-85.
2. Вартанова О.В., Кузнецов Д.О. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. Економіка і суспільство. 2024. № 59 <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
3. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : ІНЖЕК, 2016. – 184 с.

УДК 005.1:331.1

Кикоть К. А., здобувач освіти,
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,
Київський національний університет
технологій та дизайну

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування є дуже актуальним завданням у сучасних умовах. Забезпечення ефективної роботи місцевих органів самоврядування важливо для забезпечення розвитку громад та покращення життя їх мешканців. Для досягнення цієї мети можна впроваджувати такі заходи, як оптимізація структури та функціонування органів самоврядування, підвищення кваліфікації працівників, впровадження сучасних технологій та інновацій у роботу органів місцевого самоврядування.

Основними аспектами підвищення ефективності управління органів місцевого самоврядування є:

лідерство та управління: якість керівництва міської ради, вміння приймати стратегічні рішення та ефективно керувати ресурсами;

комунікація: якість внутрішньої та зовнішньої комунікації між співробітниками та громадянами міста;

ефективне управління бюджетом та фінансовими ресурсами для забезпечення реалізації стратегічних цілей міської ради;

участь громадян: залучення громадян до процесу прийняття рішень та впровадження проектів для задоволення потреб містян;

професійний розвиток співробітників: надання можливостей для навчання та підвищення кваліфікації співробітникам міської ради;

ефективна структура та процеси: оптимізація організаційної структури та процесів роботи для забезпечення ефективності та результативності діяльності міської ради;