
СЕКЦІЯ IV

Сучасні реалії та тенденції розвитку підприємства в умовах неоіндустріального суспільства

Бірук С., студентка
Науковий керівник: Мохнюк А.М.,
К.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та
інноваційної діяльності
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. Управління персоналом – це специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є колектив працівників – персонал. Управління персоналом передбачає цілеспрямований вплив на людину як носія здатності до праці з одержанням якнайбільшого результату від діяльності [2].

Проблема управління персоналом завжди була предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін та інші. Деякі аспекти проблеми сучасного управління персоналом знайшли своє відображення у працях С.Беляєвої, М. Виноградського, М.Журавльова, Дж. Іванцевича, А. Кибанова, В. Колпакова, А.Лобанова, С.Михайлова, М.Мурашко, С. Шекшня, О. Шканової, Г. Щокіна, О.Щура та ін.

Серед традиційних методів управління персоналом можна виділити такі основні групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні [1]. Вони продовжують використовуватись на практиці та формують основу відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Але в сучасному інноваційному світі ці методи вже не є такими дієвими, як раніше. Крім того, результативність їх застосування залежить від багатьох чинників, саме тому підприємства, зорієнтовані на стійкий розвиток, шукають нових шляхів для підвищення ефективності діяльності персоналу, що в майбутньому забезпечить формування системних конкурентних переваг.

До сучасних методів пошуку інноваційних ідей серед персоналу можна віднести наступні [2]:

1. «Альтер-его» (вирішення будь-якого питання з точки зору відомої людини).

2. «Сесія питань» (мозковий штурм, мінімум критики, максимум свободи думки).

3. «Символ» (представлення проблеми чи питання певним символом, який максимально відповідає цій проблемі; кожний елемент символу може бути відповіддю на питання).

4. «Виклик» (керівник формує уявну проблему, а персонал повинен вирішити її без будь-якої допомоги).

5. «Метод SCAMPER» (вирішення проблеми шляхом заміни, комбінації, адаптації, модифікації, застосування, ліквідації, створення протилежності).

Сьогодні вирішуються наступні проблеми, пов'язані з управлінням персоналом:

1) планування трудових ресурсів – визначення потреби в кадрах залежно від стратегії розвитку виробництва;

2) формування резерву персоналу, добір кандидатів, визначення груп резерву;

3) відбір персоналу із груп резерву;

4) оформлення трудових контрактів;

5) оцінка рівня трудової діяльності кожного працівника;

6) переведення, підвищення, пониження, звільнення залежно від результативності праці;

7) профорієнтація та адаптація – залучення нових працівників до колективу, до процесу виробництва;

8) визначення заробітної плати та пільг з метою залучення, збереження та закріплення кадрів;

9) навчання кадрів [3];

На сучасному етапі розвитку суспільства вирішення цих завдань потребує відмінно інших інноваційних навичок і визначає нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке застарівання знань, умінь і навиків персоналу, яке виражається у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог до посади і професії.

Досвід компаній лідерів українського ринку дає змогу виділити нові типові ознаки підходів до управління персоналом:

– підвищення ефективності системи підбору персоналу;

– система мотивації і оплати праці справедлива відносно страхових працівників, конкурентоспроможна і добре керована;

– заробітна плата працівників ґрунтується на результатах індивідуальної праці та ефективності роботи відповідного структурного підрозділу компанії.

Отже, система управління персоналом українських підприємств потребує покращення методів роботи з персоналом і застосування досягнень закордонної науки та кращого практичного досвіду. А це вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Відповідно, стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних організаційно-економічних, соціальнопсихологічних і правових методів управління та пошуком набору нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал.

Список використаних джерел:

1. Антоненко А. Использование методики LAB-profile в практике управления персоналом / А. Антоненко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 70-77.
2. Єлісеєва О.К. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств / О.К. Єлісеєва, Н.Г. Кутова // Бізнес-Інформ. – 2017. – № 4. – С. 388–392.
3. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства / А.О. Касич, Ж.В. Харькова // Економічний аналіз. – 2016. – № 2. – Т. 25. – С. 79–85.

Бистров М., аспірант
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ, Україна

СЦЕНАРНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК БАЗОВИЙ ЕТАП ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах статичний стратегічний план не здатний адекватно відповідати реаліям швидко змінюваного світу, не дозволяє підприємству ефективно функціонувати та розвиватися. Сьогодні компаніям необхідна стратегічна гнучкість, яка дозволяє адекватно, а головне найбільш ефективно протистояти викликам зовнішнього середовища. Без стратегічної гнучкості, виклики, на які вимушене відповідати підприємство тягнуть за собою початок нового циклу стратегічного планування. У випадку ж урахування фактора стратегічної гнучкості підприємство здійснює бізнес-процеси за заздалегідь сформованим алгоритмом розвитку з урахуванням прогнозованих викликів. Така діяльність є безумовно менш затратною та більш ефективнішою, ніж у першому випадку.

Сценарне планування можна означити як метод вивчення майбутнього, у якому бізнес-стратегія підприємства формується шляхом складання невеликої кількості сценаріїв, що визначають розгортання майбутнього і його вплив на конкурентні переваги підприємства. При цьому є можливими чотири рівні невизначеності:

- перший рівень – достатньо точно прогнозоване майбутнє;
- другий рівень – альтернативні варіанти майбутнього;
- третій рівень – діапазон можливих варіантів майбутнього;
- четвертий рівень – повна непередбачуваність.

При цьому слід зазначити, що ситуації четвертого рівня невизначеності виникають доволі рідко і з часом переходять на перший, другий та третій рівні. Сценарний підхід дає релевантні результати на другому і третьому рівнях невизначеності. Уся сукупність сценаріїв може бути поділена на сценарії рішень –