

**Ярослав БЕНДЮГА, Марія ПРЕДКО**

здобувачки освітньо-професійної програми  
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ

Жанна КРИСЬКО

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Як відомо, ключовим ресурсом організації будь-якої сфери діяльності є кадри. Для ефективного використання і розвитку цього ресурсу необхідно створити і впровадити в практику систему управління персоналом (СУП), від грамотного функціонування якої буде залежати майбутній успіх всієї організації. Вона охоплює весь цикл управління персоналом від набору до звільнення працівників.

Система управління персоналом є комплексним підходом до управління людськими ресурсами в організації. Основною метою СУП є забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, їх розвитку та підтриманні задоволеності персоналу від праці.

У жорсткому конкурентному середовищі, де організації конкурують за високі економічні показники та свою репутацію, варто пам'ятати про важливість ефективної (продуктивної) роботи працівників. Персонал організації є рушійною силою, яка забезпечує роботу підприємства.

Для підвищення ефективності праці необхідно постійно вдосконалювати систему управління персоналом. Основні напрями удосконалення такої системи представлені на рис. 1.

Оцінка потреб організації в персоналі. Необхідно ретельно оцінити потреби організації в персоналі та розробити ефективні стратегії рекрутингу, щоб залучати кваліфікованих працівників з необхідними навичками та досвідом.

Забезпечення професійного розвитку працівників. Організація повинна забезпечувати можливості для професійного розвитку своїх працівників, такі як тренінги, курси та інші форми навчання. Це допоможе збільшити кваліфікацію працівників та підвищити їхню ефективність.

Розвиток системи підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників. Для досягнення цієї мети можуть використовуватися різноманітні методи, такі як навчальні курси, семінари, тренінги та інші форми навчання, які допоможуть підвищити кваліфікацію та професійну компетентність працівників.



Рис. 1. Основні напрями удосконалення системи управління персоналом

Примітка. Побудовано авторами.

Визначення цілей та вимог до працівників. Організація повинна чітко визначати цілі та вимоги до працівників, щоб забезпечити належний рівень їхньої продуктивності та ефективності. Ефективність управління персоналом залежить від ступеня досягнення загальних цілей організації. Ефективність використання кожного працівника залежить від його здатності виконувати покладені на нього функції та обов'язки.

Розвиток ефективної системи комунікацій між різними рівнями управління та між працівниками. Це сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом та вирішенню проблем, які виникають у процесі взаємодії.

Забезпечення стабільності та мотивації працівників через упровадження системи мотивації та заохочення працівників. Організація повинна забезпечувати стабільність та мотивацію працівників, щоб зменшити плинність кадрів та зберегти талановитих працівників. Це може бути досягнуто за допомогою адекватної заробітної плати та різноманітних форм заохочень, таких як премії, бонуси, можливість професійного зростання та розвитку, а також соціальні пільги.

Використання новітніх технологій та інформаційних систем для автоматизації процесів управління персоналом. Організація повинна використовувати сучасні технології для управління персоналом. Наприклад, впровадження електронних систем набору та адаптації

персоналу, систем моніторингу та оцінки продуктивності працівників, а також електронних систем планування та розподілу робочого часу, програмні засоби для відстеження робочого часу та проектів, електронні форми звітності.

Отже, система управління персоналом на підприємстві є ключовим елементом ефективного управління ресурсами організації. Ефективне управління персоналом значною мірою сприяє досягненню бізнес-цілей шляхом максимізації внеску працівників у спільну справу.

**Марія БІЛИК**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент

кафедри менеджменту, публічного

управління та персоналу ЗУНУ

Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

## **ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК І УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Організаційний розвиток можна визначити як систематичний процес зміни, спрямований на підвищення ефективності та конкурентоспроможності організації. Управління змінами, у свою чергу, є процесом керування та координації зусиль для забезпечення успішної реалізації організаційних змін [1].

Сьогоднішній день характеризується швидкою зміною умов бізнесу. Швидкий розвиток технологій, зростання конкуренції та змінність споживачів стали ключовими факторами, що підштовхують організації до управління змінами. Організації повинні бути готовими до змін та пристосовуватися до нових умов, щоб залишатися конкурентоспроможними.

Управління змінами є важливою складовою успішного організаційного розвитку. Цей процес передбачає впровадження нових ідей, стратегій та процесів в організації. Впровадження змін може бути складним та пов'язаним з ризиками. Організації повинні планувати зміни, прогнозувати можливі ризики та готуватися до них.

При управлінні змінами важливо враховувати не тільки технічні аспекти змін, а й людський фактор. Співробітники організації повинні бути включені в процес змін та мати можливість висловлювати свої думки та ідеї. Це допомагає підвищити ступінь залученості до процесу змін та зменшити опір до них.