

Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2021. №2. С. 146-153.

5. Янієва Д.Д. Вплив організаційної культури на систему мотивації працівника організації IT-сфери. *Innovation and Sustainability*. 2022. Iss. 4. С. 186-192.

Володимир НОВОСЕЛЬСЬКИЙ

Здобувач освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Андрій КОЦУР

МЕТОДИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Управління розвитком трудового потенціалу є критично важливим для будь-якого підприємства, адже саме людський капітал виступає основним рушієм змін, інновацій і досягнення стратегічних цілей. Для забезпечення ефективності цього процесу використовуються різноманітні методи управління, кожен із яких має свої переваги та обмеження.

Методи управління трудовим потенціалом можна поділити на кілька основних груп: адміністративні, економічні, соціально-психологічні, інноваційні, комплексні та системні. Кожен із них виконує важливу роль у гармонізації роботи персоналу, забезпеченні продуктивності й створенні комфортних умов праці.

Адміністративні методи базуються на використанні нормативних, правових і організаційних важелів для забезпечення виконання завдань. Їхньою основною перевагою є чіткість і оперативність, але вони також мають ризик створення жорстких рамок, що можуть обмежувати ініціативу працівників.

Основні інструменти адміністративних методів:

– накази та розпорядження. Це чіткі інструкції, які визначають

завдання, строки їх виконання та відповідальних осіб;

- контроль і моніторинг. Постійний аналіз результатів роботи, перевірки кваліфікації та дотримання правил;
- система санкцій і заохочень. Штрафи або догани для порушників правил та премії або визнання для найкращих працівників;

Хоча ці методи ефективно забезпечують організованість, їхнє надмірне використання може призвести до демотивації працівників. Тому важливо доповнювати їх іншими підходами.

Економічні методи спрямовані на підвищення продуктивності праці через фінансову мотивацію та раціональне використання матеріальних ресурсів. Вони створюють прямий зв'язок між результатами роботи та винагородою.

Основні інструменти економічних методів:

- оплата праці. Зарплати, премії, бонуси;
- соціальні пакети. Медичне страхування, компенсації, пільги;
- інвестиції в розвиток. Фінансування професійного навчання, тренінгів і семінарів;
- покращення умов праці. Забезпечення сучасним обладнанням, облаштування зон відпочинку.

Ці методи стимулюють професійний розвиток і підвищення лояльності працівників. Проте їхня реалізація вимагає значних фінансових ресурсів і може бути залежною від економічного стану підприємства.

Соціально-психологічні методи фокусуються на створенні комфортного середовища, яке мотивує працівників через визнання, довіру та взаємоповагу. Вони базуються на впливі на емоційну сферу й соціальні відносини в колективі.

Основні інструменти соціально-психологічних методів:

- формування сприятливого морального клімату. Відкрите спілкування між керівниками та працівниками, справедливе оцінювання результатів;
- мотивація через визнання. Грамоти, подяки, публічне визнання внеску працівників;

- корпоративна культура. Заходи для зміцнення командного духу, розвиток взаємодопомоги та співробітництва;
- наставництво та менторство. Підтримка новачків досвідченими працівниками.

Хоча ці методи потребують часу й додаткових зусиль, вони ефективно зменшують плінність кадрів і сприяють формуванню стабільного колективу.

Інноваційні методи передбачають використання сучасних технологій і нестандартних рішень для управління персоналом. Вони орієнтовані на довгостроковий розвиток та адаптацію до змін.

Основні інструменти інноваційних методів:

- цифрові платформи. Системи управління персоналом, онлайн-курси, тренінги.
- гнучкі умови праці. Можливість дистанційної роботи, адаптивний графік.
- коучинг і менторство. Персоналізовані програми розвитку.
- екологічні ініціативи. Інтеграція принципів сталого розвитку.

Інноваційні методи потребують значних початкових інвестицій, але створюють конкурентні переваги для підприємства та сприяють залученню талантів.

Комплексні методи об'єднують різні підходи – адміністративні, економічні, соціально-психологічні та інноваційні. Вони спрямовані на досягнення системності та гармонійного поєднання впливів на працівників.

Основні принципи комплексних методів:

- системність – узгодженість усіх елементів управління;
- гнучкість – адаптація методів до умов підприємства;
- синергія – посилення ефекту від поєднання різних підходів.

Комплексний підхід вимагає високої кваліфікації керівників, але його ефективність значно перевищує витрати.

Системний підхід розглядає підприємство як єдиний організм, де всі процеси взаємопов'язані. Це дозволяє ефективно інтегрувати різні методи управління, забезпечуючи досягнення стратегічних

цілей.

Етапи реалізації методів:

- Аналіз поточного стану. Визначення сильних і слабких сторін трудового потенціалу;
- Формування стратегії. Узгодження цілей розвитку персоналу зі стратегією підприємства;
- Впровадження. Реалізація запланованих заходів;
- Моніторинг. Постійна оцінка ефективності.

Системний підхід сприяє довгостроковій стабільності й стійкому розвитку підприємства.

Методи управління трудовим потенціалом підприємства – це ключ до формування успішної організації. Кожна група методів має свої переваги та виклики, але їхнє гармонійне поєднання забезпечує високу ефективність роботи персоналу. Інвестуючи в розвиток трудового потенціалу, підприємство не лише підвищує свою конкурентоспроможність, а й створює середовище, де працівники можуть реалізовувати свій потенціал.

Список використаних джерел

1. Молнар О. С., Калинич В. С., Зубанич О. М. Фактори підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 10. С. 123-128.
2. Токмакова І. В., Войтов І. М., Штефан К. І. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом підприємств. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 63. С. 179-186.
3. Яскал О. О., Когут Н. О. Основні напрями підвищення ефективності трудового потенціалу будівельних підприємств. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 5(2). С. 55-63.