

## КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА: РЕАЛІЇ ВОЄННОГО ЧАСУ

*Ганна Нянешук*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3199-8988>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро

*Ярослав Черкасов*

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0957-731X>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро

Кадровий менеджмент є одним із ключових аспектів управління підприємством, що має безпосередній вплив на його ефективність, продуктивність та конкурентоспроможність. У сучасних умовах глобалізації економіки, швидкого технологічного розвитку та зростання вимог до якості продукції та послуг, роль управління людськими ресурсами набуває особливого значення. Ефективний кадровий менеджмент дозволяє підприємствам не лише залучати та утримувати кваліфікованих працівників, але й створювати умови для їх постійного професійного розвитку, підвищення мотивації та задоволеності роботою [1]. Питання ефективності кадрового менеджменту українських підприємств загострюється й внаслідок міжнародної міграції молоді, вимушеною тривалістю процесу формування інтелектуальної екосистеми країни та обмеженими можливостями залучення талантів з-за кордону [3; 5; 6].

Успішне управління кадрами включає в себе широкий спектр напрямів діяльності, таких як планування потреб у персоналі, підбір та найм, навчання і розвиток, управління продуктивністю, мотивація та винагородження, а також забезпечення сприятливого робочого середовища. Кожен із цих елементів є критичним для створення ефективної системи управління, яка сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

На сучасному етапі розвитку ринку праці підприємства стикаються з рядом викликів, серед яких висока конкуренція за талановитих працівників, швидкі зміни в технологіях та методах роботи, необхідність адаптації до змін у законодавстві та соціально-економічних умовах. У цих умовах підприємства повинні постійно вдосконалювати свої підходи до управління людськими ресурсами, впроваджуючи новітні методики та інструменти, які дозволяють підвищувати ефективність кадрового менеджменту.

Особливе значення має аналіз ефективності існуючих систем

управління персоналом, який дозволяє виявити сильні та слабкі сторони, визначити основні проблеми та розробити заходи для їх усунення. Такий аналіз включає оцінку задоволеності працівників, продуктивності праці, ефективності мотиваційних програм, а також впливу кадрової політики на загальні результати діяльності підприємства.

Оцінка ефективності діяльності служб управління персоналом (HR-служб) є ключовим аспектом для будь-якого підприємства, яке прагне оптимізувати свої ресурси, підвищити продуктивність та досягти стратегічних цілей. Критерії оцінки ефективності можуть значно варіюватися залежно від специфіки підприємства, але загалом включають такі аспекти, як задоволеність працівників, продуктивність праці, утримання персоналу, витрати на управління персоналом, розвиток компетенцій та адаптація нових працівників.

Основні критерії оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом поділяються на дві групи: суб'єктивні та об'єктивні.

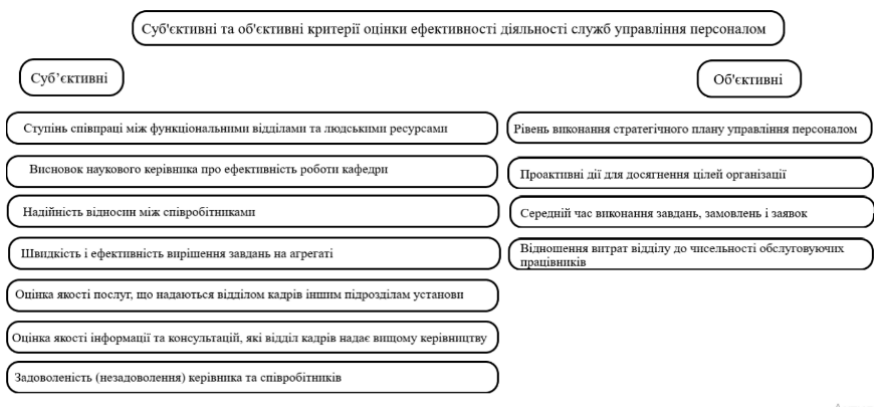


Рис. 1. Суб'єктивні та об'єктивні критерії оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом.

Найбільш часто використовуваний метод оцінки базується на аналізі статистичних даних. Поточне керівництво виконанням завдань щодо ефективності діяльності особового складу Департаменту здійснюється щоденно керівниками всіх рівнів та регулярно доповідається на керівних (диспетчерських) нарадах, які проводить керівництво установи.

Управління персоналом є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації, в тому числі і промислового підприємства.

Аналіз ефективності управління людськими ресурсами в цьому контексті дозволяє визначити його сильні та слабкі сторони та визначити можливості для вдосконалення [4].

Процес найму та відбору є важливим етапом управління людськими ресурсами в компанії. Детальний аналіз цього процесу виявив кілька ключових аспектів:

Середній час на заміщення вакансії становить 45 днів, що трохи перевищує середній показник по галузі. Причинами цього можуть бути тривалість процесу внутрішнього відбору, складність вакансій та недостатня компетентність відділу кадрів.

Оцінка якості кандидатів, які увійшли до короткого списку, показала, що більшість з них відповідають вимогам та критеріям вакансії. Однак деякі кандидати не виправдали очікувань щодо навичок і професійної кваліфікації, можливо, через недостатньо ретельний відбір.

Системи навчання та розвитку людських ресурсів є критично важливими для забезпечення постійного професійного розвитку та вдосконалення здібностей працівників. Аналіз цієї системи показав наступне:

Незважаючи на те, що рівень участі працівників у навчальних програмах дещо зріс, залишається певний відсоток працівників, які не беруть участі у навчанні. Це може свідчити про недостатнє поширення інформації про можливості навчання або про необхідність надання додаткових стимулів для участі.

Відсутність чіткої системи оцінювання ефективності навчальних програм залишається однією з основних проблем. Це ускладнює підвищення ефективності програм та визначення сфер для покращення.

Утримання талановитих і кваліфікованих працівників має вирішальне значення для стабільності та успіху компанії. Детальний аналіз утримання талантів показав наступні аспекти:

Хоча загальна кількість звільнень у компанії низька, існують окремі відділи або групи працівників із високою плинністю кадрів. Це може свідчити про проблеми у цих відділах або про те, що компанія не забезпечує належних умов для розвитку своїх співробітників.

Важливим аспектом є створення мотивуючої атмосфери та можливостей професійного розвитку для співробітників. Виявлено наявність проблем із системою заохочення та кар'єрного зростання, що може призводити до незадоволеності працівників та їхнього бажання змінити роботу.

Немає сумніву, що управління людськими ресурсами є необхідним і стратегічним елементом для успішного функціонування будь-якої організації. Це включає не тільки повне управління виробничими відносинами, але й широкий спектр стратегічних заходів для

створення продуктивної та мотивованої команди. Управління людськими ресурсами охоплює, зокрема, розробку ефективних стратегій для мотивації співробітників, що дозволяє утримувати талановитих працівників та підвищувати їх продуктивність. Крім того, важливо створити корпоративну культуру, яка сприяє ефективній комунікації, співпраці та впровадженню інновацій. Таким чином, управління людськими ресурсами є не лише адміністративною функцією, але й стратегічним інструментом, який забезпечує довгостроковий успіх організації. Правильно підібраний талант стає ключовим ресурсом для досягнення бізнес-цілей і забезпечення конкурентної переваги.

Зміцнення кадрового потенціалу є необхідним елементом будь-якої організації. Але в багатьох підприємствах виникають проблеми з кадровим менеджментом, які необхідно вирішувати. Незалежно від розміру чи галузі діяльності, підприємства стикаються з викликами у виборі, наймі, розвитку та збереженні талановитих працівників. Ключове слово тут - координація. Інтеграція стратегій найму, розвитку та утримання персоналу може забезпечити ефективну роботу кадрового відділу. Однак, багато компаній стикаються з проблемами у цій області, такими як нестача кваліфікованих кандидатів, високий рівень текучості кадрів, або недостатня увага до розвитку персоналу. Ці проблеми можуть гальмувати розвиток підприємства і підривати його конкурентоспроможність. Тому вирішення проблем кадрового менеджменту є критичним завданням для будь-якої компанії, що прагне досягти успіху на ринку.

Такими проблемами можуть бути : недостатній кадровий резерв, низький рівень мотивації, фінансові обмеження, сезонність та непередбачуваність, недостатня професійна підготовка та управління талантами [3].

Вирішення проблем кадрового менеджменту на підприємстві є дуже важливим. Тому для вирішення даних проблем і покращення кадрового менеджменту на підприємстві, необхідно провести комплексний аналіз поточних процесів, ідентифікувати причини проблем і розробити стратегії для їх подолання.

Щоб вирішити проблему з недостатнім кадровим резервом треба встановити партнерства з університетами та вищими навчальними закладами дозволить підприємству активно співпрацювати у сфері стажування та надання спеціалізованих курсів. Також можна ввести програму стажування для студентів та молодих спеціалістів, що дозволить їм отримати практичний досвід та познайомитися з робочим процесом самого підприємства.

Для вирішення проблеми з низьким рівнем мотивації достатньо впровадити систему бонусів, премій та регулярного визнання

досягнень працівників. З фінансовими обмеженнями звичайно складніше, треба провести ретельний аналіз бюджету та визначення пріоритетних напрямків для ефективного використання обмежених фінансових ресурсів та розглянути можливості отримання грантів, спонсорської підтримки від бізнесу, та проведення благодійних заходів.

З проблемою сезонністю та непередбачуваністю можна ввести гнучкі графіки роботи для персоналу. Це дозволить краще враховувати сезонні коливання, запобігати перевантаженням в пікові періоди. Завчасне планування й прогнозування забезпечить ефективну підготовку та розподіл ресурсів.

Проблему недостатньої професійної підготовки можна подолати шляхом розробки навчальних програм та тренінгів для персоналу, а також створення доступу до онлайн-ресурсів для самостійного навчання. Крім того, регулярні майстер-класи та тренінги, проведені досвідченими фахівцями, можуть сприяти підвищенню професійної майстерності співробітників.

Проблему управління талантами можна вирішити шляхом проведення оцінки та ідентифікації найбільш обдарованих працівників, розробки індивідуальних планів розвитку та створення стимулюючого середовища. Це включає можливості професійного росту, кар'єрного розвитку та участі в ключових проектах.

Якщо у підприємства є проблеми, пов'язані з недостатнім кадровим резервом, низьким рівнем мотивації, фінансовими обмеженнями, сезонністю та непередбачуваністю, недостатньою професійною підготовкою чи управлінням талантами, то за допомогою вищенаведених рекомендацій можна вирішити ці проблеми та покращити кадровий менеджмент на підприємстві [2].

Отже ефективний кадровий менеджмент є фундаментальним елементом успішного функціонування будь-якої організації. Він включає в себе не лише управління персоналом, але й стратегічне планування, яке забезпечує підприємству конкурентні переваги на ринку. Успіх компанії залежить від здатності залучати, утримувати та розвивати талановитих працівників, що сприяє підвищенню їх мотивації, продуктивності та задоволеності роботою. Важливою складовою є створення умов для професійного розвитку та навчання працівників, що дозволяє їм адаптуватися до швидких змін у технологіях та ринкових умовах.

Аналіз ефективності систем управління персоналом, включаючи оцінку участі працівників у навчальних програмах, рівень плинності кадрів та мотиваційні аспекти, є критично важливим для виявлення слабких місць і розробки стратегій їх подолання. Успішне управління людськими ресурсами також передбачає вирішення проблем із

кадровим резервом, мотивацією, фінансовими обмеженнями та професійною підготовкою. Реалізація таких стратегій, як партнерство з навчальними закладами, впровадження системи бонусів та премій, гнучке планування роботи і постійне навчання, сприятиме створенню ефективної, продуктивної та мотивованої команди.

Таким чином, кадровий менеджмент є не лише адміністративною функцією, але й стратегічним інструментом для забезпечення довгострокового успіху підприємства. Оптимізація кадрових процесів та вирішення актуальних проблем управління персоналом дозволяє підприємствам досягти високої продуктивності, утримувати талановитих працівників та залишатися конкурентоспроможними на ринку.

### Посилання

1. Литяцька, Д.В. (2006). Кадровий менеджмент Проблеми кадрового менеджменту на підприємствах АПК та шляхи їх вирішення в сучасних умовах господарювання (на прикладі Закарпатської області). *Наукові доповіді НАУ*, 1 (2).

2. Дончак, Л. Г., Добіжа, В. В. (2018). Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*, (17), 233-239.

3. Нямецук, Г. В. (2018). Зовнішньоекономічна діяльність закладів вищої освіти України: логіка та контроль процесу організації набору іноземних студентів. *Економіка: реалії часу*, (6 (40)), 76-83.

4. Жоган, І. М. (2011). Стратегічне управління персоналом підприємства, *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. 8, 285–292.

5. Нямецук, Г. В., Стасюк, Ю. М. (2023). Міжнародна міграція: освітні виклики для української молоді. *Відкрита наука України: візійний дискурс в умовах воєнного стану*, 98.

6. Нямецук, Г. В. (2021). Конкурентоспроможність інтелектуальної екосистеми України: інституційно-регуляторний аспект. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*, 2, 21-35.