

УДК: 338.512

Гвоздецька Аліна,
студентка,
Сумський національний аграрний університет,
м. Суми, Україна
alinagvozdeckaya91@gmail.com

**ДОСЛІДЖЕННЯ НОВИХ ПІДХОДІВ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЯК ІНСТРУМЕНТА ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасні умови ведення підприємницької діяльності формують гостру потребу у пошуку нових шляхів посилення конкурентних переваг. На сьогоднішній день саме людський капітал є необхідним інструментарієм, що дозволяє підвищувати якість продукції та її конкурентоспроможність. У сучасних умовах жодна організація неспроможна успішно функціонувати, коли відсутнє ефективне управління, тому, можна стверджувати, що, розвиваючи та вдосконалюючи систему управління колективом, можна сформувати основу успішного, стабільного підприємства.

На сьогоднішній день питання управління персоналом є об'єктом вивчення великої кількості авторів, одними з них є Квагінідзе В. С., Поповська М. М., Чупейкіна Н. М., Таланова А. В., Розумов О. В., Касич А. О., Бурба О. А., Невмержицька С. М., Себта Г. В..

Ефективність управління персоналом полягає у раціональному використанні трудових ресурсів підприємства, що сприяє скороченню тимчасових та матеріальних витрат та досягненню підприємством високих результатів діяльності. Підвищення ефективності діяльності підприємства, зокрема, зростання фінансових показників цікавить не лише власників капіталу, а також менеджерів, які управляють майном компанії, та працівників підприємства.

Одним із сучасних принципів управління персоналом виступає "Reward strategy" як спосіб підвищити систему ефективності

винагороди та оптимізації ФОП (фонду оплати праці): це стратегія сукупних доходів, коли підсумовуються фінансові та нефінансові доходи співробітника, які отримуються на підприємстві. Ця стратегія складається з таких елементів: статична частина або, як її ще називають, базова та непостійна, змінна частина (винагороди, премії). Також до складу сукупних доходів включають нематеріальні доходи і доплати, надбавки, пакети пільг – це називають «бенефіти». Зазначимо, що застосування даної стратегії можливе за умови її відповідності цілям організації, а також, що важливо, стратегія повинна сприяти досягненню цих цілей.

Коли організація має на меті підвищити результативність співробітників за допомогою системи оплати праці, то використовують КРІ (ключові показники ефективності). Метод КРІ є методом цільового управління і полягає в тому, що цільові показники закріплюються за керівниками підрозділів або конкретними посадовими особами, а також зазначимо, що за виконання цільових показників працівники відповідають своєю змінною частиною заробітної плати. Так, організація може досягти поставленої мети, якщо всі співробітники компанії будуть досягати окреслених цілей.

Коли компанія планує досягти такої мети, як зростання власної атрактивності на ринку праці, тоді можна доповнити існуючу систему оплати праці, так звані «бенефітами» – пільгами.

Так, коли організація розробляє "Reward Strategy" або стратегію сукупних доходів, вона повинна відповісти на низку питань, а саме: які цілі системи оплати праці визначає організація; яким чином визначати рівень заробітної плати, враховуючи ринкові умови та можливості підприємства; чи необхідно винагороджувати співробітників як за колективні, так і за індивідуальні результати; від чого залежить значення винагороди співробітника (результативність, компетенція співробітника, внесок у роботу); наскільки прозорою є інформація про систему відплати праці для співробітників [1, с. 154].

Одним із нових і нестандартних методів оцінки персоналу вважається «360 градусів».

Також нетрадиційним способом управління персоналом, що веде до дискусій, є метод, який носить назву «метод роботи на межі можливостей». Є думки, що трудова діяльність, що реалізується на межі тимчасових та людських ресурсів, дає вкрай позитивні результати. Так, перед співробітником ставлять якесь складне завдання, це дозволяє йому розкритися і показати весь свій потенціал, що, у свою чергу, сприяє зростанню потенціалу підприємства. Як правило, персонал у таких організаціях більш мотивований [2, с. 235].

Результати вищенаведеного дослідження свідчать про те, що системне та грамотне управління персоналом, на підставі використання сучасних методів управління з урахуванням специфіки діяльності організації, сприяє розвитку та зростанню потенціалу підприємства. Проведений аналіз показав, що існує багато методів і підходів до управління персоналом на підприємстві, які враховують психологію праці працівника.

Список використаної літератури:

1. Невмержицька С. М. Управління підвищенням кваліфікації персоналу як основа його розвитку. *Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах: зб. матер. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 19 березня 2020 р. Ун-т ДФС України. Ірпінь, 2020. С. 153-156.*
2. Невмержицька С. М., Себта Г. В. Управління розвитком трудового колективу в сучасних умовах господарювання. *Інфраструктура ринку. 2017. №14. С. 232-236.*