

Таким чином, можна зробити висновок, що необхідність звернення до управління персоналом підприємства спричинена: 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління; 2) розширенням і розгалуженням зв'язків; 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації; 4) нестабільністю навколишнього середовища; 5) посиленням конкурентної боротьби і вимогами до працівників.

Список використаних джерел:

1. Іванова Т. С. Ринок праці в Україні: проблеми та можливості їх рішення. 2018 URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/58.pdf>
2. Кваша О.С Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf>
3. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>

Калініченко З. Д.,

доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту

кандидат економічних наук, доцент

Савчук Д. Ю.

здобувач першого (бакалаврського)
рівня спеціальності 051 «Економіка»
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ,
м. Дніпро)

ВИКОРИСТАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ В УДОСКОНАЛЕННІ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасній теорії і практиці управління персоналом підприємств домінують два діаметрально протилежних підходи - американський і японський. У Німеччині кадрова політика на великих фірмах проводиться спеціальними службами, розмір яких прямо залежить від чисельності зайнятих: на 130-150 працівників – один співробітник кадрової служби. На більшості фірм кадрові служби зайняті не тільки кадровими питаннями, але й виконують деякі економічні функції (розрахунок зарплати). Чисельність працівників кадрових служб підприємства у загальній чисельності працівників управління становить у середньому 28 % [1].

В тенденціях, які стали характерними для західних компаній, можна відзначити не тільки абсолютне, а й відносне зростання чисельності кадрових служб (1,0-1,2% від загальної кількості працюючих). Ефективність роботи кадрових служб і обмеження зростання кількісного складу пояснюються двома факторами: переведенням роботи з кадрами на сучасну інформаційно-технічну базу; розвитком управлінської інфраструктури, яка допомагає у виконанні найбільш складної кадрової роботи.

Фахівці з управління персоналом повинні мати професійні знання в галузі планування, розробки й аналізу альтернативних стратегій, прийняття рішень, ефективної комунікації, створення робочих груп, мотивації працівників, вирішення; знати трудове законодавство, передовий закордонний і вітчизняний досвід у галузі управління персоналом; володіти: сучасними методами оцінки персоналу; довготерміновим та оперативним плануванням роботи з персоналом; регламентаціями функцій структурних підрозділів і працівників; спеціальними технологіями управління [2].

Японська модель передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторіноособистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця (система «працівник - посада»). Японській моделі характерна орієнтація на довгу перспективу роботи на одному підприємстві; якість освіти й особистий потенціал робітника; оплата праці визначається комплексно, з врахуванням віку, стажу роботи, освіти та здібностей до виконання поставленого завдання;

В Японії не існує традиції розподілу працівників на три категорії (висококваліфікованих, малокваліфікованих і некваліфікованих). Всі робітники в час прийняття їх на роботу є некваліфікованими. Вони обов'язково будуть підвищувати свою кваліфікацію. До того ж, тут немає чіткої межі між інженерно-технічним персоналом і робітниками.

В Японії головною проблемою управління персоналом є збільшення витрат на утримання персоналу, зниження рентабельності і ефективності управління. Основна причина - старіння зайнятого населення. Середній вік працюючого - 36 років. Отже, система управління персоналом у Японії передбачає гарантію зайнятості, приваблювання нових працівників, їх підготовку, оплату праці у залежності від стажу роботи, гнучку систему заробітної плати.

В американських фірмах кадрова політика будується за такими принципами: при доборі персоналу загальними критеріями є: освіта, досвід роботи, психологічна сумісність, вміння працювати у колективі. Керівні кадри у фірмі призначаються; відбувається заміна жорстких переліків професій і посадових інструкцій більш широкими, прийнятними і зручними для працівників. Увага зосереджується на розвитку навичок працівників зі спрямуванням їх на відповідний кар'єрний шлях. Постійно проводяться тренінги переважно для саморозвитку, а також тренінги, що дають навички, які можна використовувати в інших галузях. Корпорації використовують самостійну систему звітування, а це означає, що працівники зустрічаються зі

своїми керівниками за ступенем необхідності. На щорічній основі вони звітують про свої досягнення та прагнення для управління кар'єрою [3].

Менеджери можуть використовувати заявку на підбір персоналу, щоб опубліковувати вакансії, переглядати заявки та відстежувати витрати, понесені компанією для заповнення позиції. Компанії сприяють впровадженню та розвитку «ноу-хау». Щорічно проводиться оцінка ефективності діяльності кожного співробітника. За її результатами здійснюється перегляд заробітної плати й визначається розмір річної премії. Крім того, у компаній існують система додаткових стимулів і соціальних гарантій. Слід вказати також на створення центрів розвитку лідерства для розширення можливостей свого персоналу, крім того, допомога фахівцям з професійних питань, таких як, зокрема, маркетинг, планування, телекомунікації, фінанси.

Традиційно в індустріальних країнах, Канаді, США як малі, так і великі підприємства дотримуються відкритої політики «вхід-вихід», при якій процедура підбору кадрів проста, тому робітника можна звільнити або переїстити, якщо це потрібно фірмі. Інноваційні методи управління персоналом є ефективнішими з точки зору порівняння переваг та недоліків. Інноваційні методи управління відповідають важливому сьогодні компетентнісному підходу, який передбачає орієнтацію на навчання персоналу та ретельний відбір кандидатів за критеріям професійності. Відомо, що провідні компанії та корпорації світу, щоб не втрачати позицій на ринку та досягати нових висот постійно шукають шляхи вдосконалення своєї продукції та послуг. Для створення покращеного, інноваційного продукту необхідна рушійна сила – інноваційний персонал. Це персонал, який не боїться кидати виклики, бути творчим, створювати нове, пропонувати керівництву своє бачення майбутнього підприємства та при всьому цьому залишатись клієнтоорієнтованим. Підприємство повинно сприяти цьому різними методами, мотивувати, а не пригнічувати ініціативи (табл.1).

Таблиця 1

Інноваційні методи управління персоналом

Інноваційні методи управління персоналом				
Підбір персоналу	Ретельний відбір кандидатів з метою отримання кращих працівників для процвітання підприємства.	Ефективний та послідовний процес найму та відбору сприяє поліпшенню діяльності компанії за міжнародним бізнес-сценарієм, а структурований процес найму визначає найбільш придатних кандидатів з робочого блоку.	Можливості оцінки сучасного стану кандидата з урахуванням особливостей організації та майбутньої посади.	Економічні витрати, витратичасу.
Оцінка діяльності	Процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади й робочого місця.	Регулярна характеристика керівниками своїх підлеглих з погляду як досягнутих ними результатів, так і того, завдяки чому вони досягнуті і як можуть бути поліпшені.	Активність в інноваційній діяльності, через можливість обговорення своєї роботи з керівництвом.	Займає багато часу.
Управління кар'єрою	Досягнення цілей в галузі кар'єри.	Професійний розвиток працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне	Мотивовані працівники; зниження плинності кадрів; зацікавленість сферою діяльності підприємства.	Високий рівень конкуренції серед працівників.

		навчання, стажування, підвищення кваліфікації.		
Система винагороди	Мотивація працівників шляхом задоволення їх потреб.	Забезпечення фінансової відзнаки, просування та іншого визнання, щоб мотивувати працівників ризикувати, розвивати нові продукти та створювати нові ідеї.	Зростання задоволеності працею; можливість творчої реалізації та створення новацій.	Економічні витрати.
Навчання	Підвищення рівня кваліфікації персоналу.	Допомагає працівнику здобувати знання, навички та вміння, що сприятимуть інноваціям у сфері продуктів, виробничих процесів та методів управління в повсякденній роботі.	Збільшення продуктивності праці співробітників; зростання потенціалу працівників і всієї організації загалом; скорочення витрат на забезпечення функціонування організації.	Витрати на навчальну літературу/ тренінги.

Відомо, що провідні компанії та корпорації світу, щоб не втратити позицій на ринку та досягати нових висот постійно шукають шляхи вдосконалення своєї продукції та послуг. Для створення покращеного, інноваційного продукту необхідна рушійна сила – інноваційний персонал. Це персонал, який не боїться кидати виклики, бути творчим, створювати нове, пропонувати керівництву своє бачення майбутнього підприємства та при всьому цьому залишатись клієнтоорієнтованим. Підприємство повинно сприяти цьому різними методами, мотивувати, а не пригнічувати ініціативи.

Персонал на рівні сучасної науки і на рівні практики розглядається як рушійна сила вирішення проблем, пов'язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю функціонування будь-якого підприємства. Управління персоналом перетворюється на найважливішу складову системи управління сучасним підприємством, оскільки всі цілі організації досягаються за рахунок ідей, підходів, енергії персоналу. Система кадрового менеджменту українських підприємств потребує покращення методів роботи з персоналом і застосування досягнень науки в різних країнах та кращого практичного досвіду. Це вимагає кардинальних змін у баченні ролі персоналу в розвитку сучасного підприємства, в розумінні важливості його професійного зростання, що стає стратегічним завданням вже підприємства, а не лише самого працівника. А це фактично вимагає зміни філософії відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Відповідно, стратегічного значення набуває балансування між застосуванням традиційних організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових методів управління та пошуком набору нових механізмів та інноваційних методів впливу на персонал.

Застосування закордонного досвіду може бути використаний керівниками служб управління персоналом для подальшого вдосконалення методів роботи з працівниками.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Х: Вид. ХНЕУ, 2016. 192 с.

2. Криклій А. С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук: 08.01.01 Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 40 с.

3. Шипуліна В. О., Каспрук О. В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 3. Т. 2. С. 111-117.

Канівець А. П.,

здобувач вищої освіти МБ-ЕК-021
спеціальності 051 “Економіка”

Науковий керівник: Сидоров О. А.

доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту,

кандидат економічних наук, доцент,

(Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ,

м. Дніпро)

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління фінансами підприємства потребує попередньої якісної і кількісної оцінки фінансового стану, оскільки останній, з одного боку, є результатом діяльності підприємства, свідчить про досягнення, а з другого – виявляє передумови розвитку суб'єкта господарювання. Однак уміння здійснювати ефективне управління фінансовим станом підприємства залежить не тільки від мети його проведення, а й від доцільності використання того чи іншого методу оцінки фінансового стану підприємства, його адаптації до вимог, висунутих з боку суб'єктів зовнішнього середовища.

Вивчення в літературних джерелах методів оцінки фінансового стану підприємства свідчить, що виокремлюють наступні: коефіцієнтний, комплексний, інтегральний, беззбитковий та рівноважний.