

формування кадрової стратегії підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Письменна Олександра Олександрівна. Дніпро, 2017. 320 с.

5. Тихомирова Н.В., Кочерга С.А. Роль и местобизнес-образования в контексте развития информационного общества. *Информационное общество*. 2012. Вып. 2. С. 26-36.

6. Токмакова І.В., Кузуб А.В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 53. С. 110-114.

Рудчик Владислав

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Бакуліна Н.М.)

ВИБІР СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інноваційна спрямованість виробництва та необхідність підвищення його ефективності в умовах конкуренції визначають необхідність формування нових важелів до управління персоналом підприємства. Персонал виступає тим невичерпним ресурсом, який дає змогу підприємству покращити показник трудової діяльності, забезпечити досягнення конкурентних переваг та вижити в складних умовах.

Кожна структура існує в певному економічному середовищі, яке вимагає від неї безперервного розвитку. Підприємство – це не тільки організаційна, інформаційна, технічна, а й економічна та соціальна система, найважливішим елементом якої є людина, яка має як сильні, так і слабкі сторони. Тому в сучасних умовах персонал перетворився на стратегічний ресурс підприємства, а прагнення до його повного використання спонукає до пошуку оптимальних підходів щодо управління ним.

Тому, на сьогоднішній день важливим стратегічним кроком для підприємства буде впровадження корпоративного порталу, який

сприятиме новим можливостям та перспективі ефективного оцінювання працівників. Розроблення автоматизованих систем оцінки персоналу на підприємстві дозволить проводити повну атестацію та оцінку роботи персоналу за всіма параметрами, витрачаючи на це менше часу та сил, відповідно результативність такої роботи зростатиме.

Використання автоматизованої системи впорядкує та систематизує інформацію, забезпечить оперативність її обробки. Завдяки такій системі менеджери з управління персоналом позбавляться від виконання рутинних операцій при роботі з кадрами. Насамперед, це стосуватиметься аналізу інформації про персонал; розробки стратегії в галузі управління персоналом; розвитку організаційної структури підприємства; управління корпоративною культурою підприємства.

За допомогою автоматизованої системи оцінки персоналу працівники служби управління персоналом зможуть проводити повноцінну оцінку ефективності роботи персоналу, зокрема: створювати бібліотеки компетенцій для кожної посади; формувати профілі співробітників, на підставі яких буде проводитися оцінка ефективності персоналу (навички, знання, поведінка); створювати тести для оцінки компетенцій персоналу, безпосередньо проводити ці тести і зберігати їх результати для порівняння з аналогічними показниками (наприклад, в наступному році); оцінювати задоволеність керівництва, колег і клієнтів (метод оцінки персоналу «360 градусів»); одночасно проводити різні оціночні процедури; поєднувати при оцінці ефективності персоналу результати різних оціночних методик; створювати і зберігати резервні бази резюме, підсумки проведених співбесід, а також багато іншого.

Для оцінювання персоналу підприємства ми пропонуємо бальну методику оцінювання, яка дасть змогу коригувати розмір стимулюючих виплат, а також винагороди за підсумками роботи підприємства. Використання цієї системи передбачає розробку рівнів кожного показника за п'ятибальною шкалою. Коефіцієнт у цій системі

балів розраховано методом ранжування. Кожному фактору та показнику присвоєно відповідну вагову частку. Таке оцінювання потрібно проводити один раз на рік.

Використані джерела

1. Sabbagha, M.De S.; Ledimo, O.; Martins, N. Predicting Staff Retention From Employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*. 2018, Том: 28, Вып.: 2. С.: 136-140.
2. Бакуліна, Н. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів [Текст]. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2016. № 21. С. 114-119.

Снігурський Богуслав

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Прохоровська С.А.)

РОЗРОБКА МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ HR-ФАХІВЦІВ

Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу є складовою частиною підвищення ефективності його праці та однією з умов покращення результатів фінансової діяльності підприємства.

Потреби організацій у безперервному удосконаленні з метою подолання кризових явищ і підтримки своєї конкурентоспроможності спрямовують їхні зусилля на використання різноманітних методів підготовки кадрів як на робочому місці, так і поза ним, для покращення основних показників своєї діяльності [2]. З одного боку, компетентність залежить від освітньо-фахового потенціалу персоналу організації, а з іншого – від переліку компетенцій, які персонал повинен виконувати. Тому метою і результатом управління розвитком професійної компетентності на підприємстві є забезпечення необхідного і достатнього рівня освіченості персоналу, який відповідає його компетенціям.

Керівництво підприємства має усвідомити необхідність розвитку компетентностей. Тому важливим етапом є визначення передумов