

2. Білявський В.М., Шепута М.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2018. № 38. С. 131–140.

Білявський В.М., Корда М.О.
м.Київ, Національний авіаційний університет

КАДРОВИЙ АУДИТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємству з неефективною системою управління персоналом складно домогтися успіху в господарській діяльності, оскільки людські ресурси визначають ефективність кожного конкретного підприємства на ринку. Основним завданням, що стоїть перед менеджментом підприємства, є поліпшення напрямів роботи персоналу. Це не тільки завдання кадрової служби підприємства, це ще й завдання, які мають вирішуватися на найвищому рівні управління підприємством.

Нехтування інтересів персоналу суттєво знижує ефективність роботи підприємства. Це можна пояснити тим, що останнє є важливим інструментом імплементації методів управління персоналом, а недостатня увага зі сторони менеджменту цьому питанню впливає на формування низької якості управління кадрами.

Ефективне управління персоналом неможливе без постійної та активної участі топ-менеджменту в визначенні завдань управління кадрами, що виходять з цілей підприємства. Такими цілями, можна вважати упровадження та створення ефективної системи управління персоналом (рис. 1).

Керівництво має впровадити систему добору кадрів, що зорієнтована на капіталізацію людських ресурсів [1, с.690] шляхом залучення працівників з гнучкою прогресивною логікою. Мова йде про молодих фахівців, що мають досвід управлінської праці, які мають можливість поліпшити ефективність прийняття управлінських рішень. Також, вони повинні вміти: формувати

ефективну систему оплати праці; оптимізувати структуру доходів персоналу; впровадити оптимальне управління професійним розвитком та вивчити ринок праці і багато іншого.

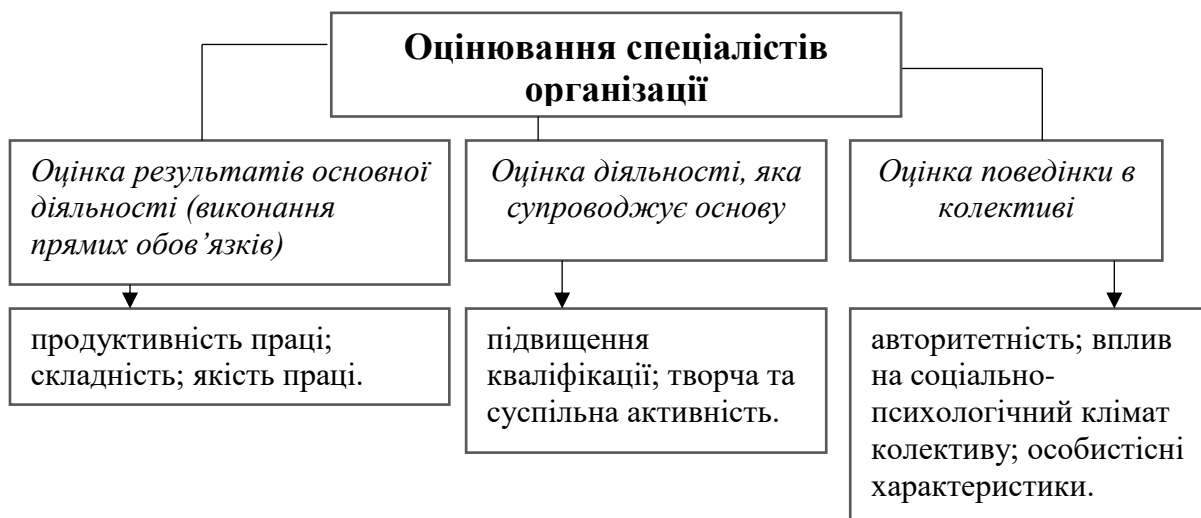


Рис. 1. Напрями оцінювання діяльності менеджерів-спеціалістів підприємства

Джерело: розроблено авторами на основі [2, с.27-28].

На сучасному етапі, основну увагу в сфері управління персоналом має бути приділено добору висококваліфікованих співробітників. Без цього складно підприємству складно закріпитися на ринку. Саме тому керівництву слід активізувати власні зусилля в таких напрямках роботи з персоналом, як:

1. *Кадрове планування.* Воно визначає чіткі керівні принципи для професійної приналежності, кваліфікації і кількості необхідних працівників.

2. *Аналіз праці, нормування праці та оцінка ефективності.* Забезпечити розробку вимог і критеріїв, відповідно до яких кандидати відбираються на певні вакансії.

3. *Система стимулювання.* Така робота надасть можливість розробити та покращити політику стимулювання праці, що спрямована на залучення кандидатів, які відповідатимуть необхідним кваліфікаційним вимогам.

4. *Офісна культура.* Процедури, стандарти поведінки і трудові цінності, які підтримуються на підприємстві, враховуються при визначенні критеріїв пошуку і добору нових співробітників. Наповнення підприємства новим персоналом, здатним прийняти діючі правила і цінності, не менш важливо, ніж

пошук фахівців-професіоналів. Такі кадри повинні володіти необхідним досвідом, а також мати хороший набір ділових характеристик. Досвід відомих підприємств, які досягли значних успіхів у бізнесі, свідчить, що ефективність роботи будь якого підприємства залежить від уміння знаходити персонал з відповідальним ставленням до роботи і готовністю працювати для досягнення організаційних цілей [3, с.5].

5. Система заходів з адаптації співробітників до роботи на підприємстві. Є прямим продовженням процесу пошуку і добору кадрів. Важливо не лише обрати кращих співробітників, але й забезпечити їх комфортне освоєння на підприємстві.

6. Тренінг – це продовження процесу добору персоналу. Мета його полягає у тому, щоб отримати знання і навички, необхідні для успішної роботи, а також ознайомити нових співробітників з організаційною культурою підприємства.

Наразі, можна виділити основні характеристики, якими, на сьогоднішній день, слід володіти кожному спеціалісту HR-відділу, для підтримки безперебійного функціонування підприємства, а саме:

- *Бути компетентним у сфері діяльності підприємства.* Співробітники HR-відділу повинні мати чітке уявлення про: потреби клієнтів підприємства, основних конкурентів, розуміти специфіку виробничої діяльності, фінансові аспекти та забезпечувати стратегічні перспективи розвитку підприємства. Ці знання дозволять глибше зрозуміти цілі підприємства, а також удосконалити систему управління персоналом і оцінити її ефективність.

- *Бути професіоналом своєї справи.* А саме, ефективно управляти персоналом на підприємстві. Такі навички є однією з головних ознак, що забезпечують ефективність господарської діяльності усього підприємства загалом.

- *Першість.* Співробітники HR-відділу повинні вміти визначати різні напрями розвитку підприємства, формулювати цілі, розробляти методи для досягнення цих цілей і реалізовувати їх на практиці. Для цього співробітникам

HR-відділу слід володіти професійними навичками у сфері [4, с.251]: планування, прийняття ефективних управлінських рішень, ефективних комунікацій, а також вирішення конфліктних ситуацій.

- *Уміння вчитися і розвиватися.* Здатність постійно покращувати професійні знання і навички є критичною ознакою для фахівців по роботі з кадрами, тому що тільки кваліфікований персонал може управляти процесом постійного поліпшення компетенцій персоналу підприємства.

Таким чином, кадровий аудит є необхідною складовою системи управління підприємством, особливо в умовах кризового стану економіки країни. Підприємствам слід зосереджувати свою увагу на його удосконаленні, що дасть змогу, у подальшому, підвищити ефективність роботи за рахунок кадрової складової. Вже при наймі кандидата керівництву необхідно спроектувати його можливу кар'єру на підприємстві і обговорити її з кандидатом виходячи з індивідуальних особливостей та особливостей його мотивації.

Література:

1. Biliavskyi V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education*. 2014. № 2 (6). P. 684–695.
2. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 528с.
3. Білявська Ю.В. The vital cycle of the organizational culture of the trading enterprises. *Нобелівський вісник*, Дніпро, Університет ім. АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ. 2017. № 1 (10). С. 3–11.
4. Білявський В.М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2011. № 4. С. 249–254.

Ващенко О.П., Якимчук Д.О.

м.Київ, Державний університет телекомунікацій

СТРАТЕГІЇ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ІННОВАЦІЙНІ ТОВАРИ