

А.С. Завербний¹,
А.С. Кравчук¹,
С.А. Завербний¹
П.А. Кушка¹

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ПОСТВОЄННИХ УМОВ І РОЗВИТКУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

¹ Національний університет «Львівська політехніка»

Анотація: У статті проаналізовано сучасні проблеми та перспективи оцінювання персоналу підприємств за поствоєнних умов і розвитку євроінтеграції. Досліджено особливості застосування різноманітних методик, методів в системі оцінювання персоналу, ефективності його діяльності, кваліфікації тощо.

Ключові слова: персонал, оцінювання персоналу, оцінювання ефективності діяльності працівників, кваліфікація, євроінтеграція.

Abstract: The article analyzes the current problems and prospects of personnel evaluation at enterprises in the post-war environment and the development of European integration. The peculiarities of application of various techniques and methods in the system of personnel evaluation, efficiency of its activity, qualification, etc. are investigated.

Key words: personnel, personnel evaluation, employee performance evaluation, qualification, European integration.

Актуальність дослідження проблематики розвитку системи оцінювання персоналу підприємств за воєнних та, сподіваємося, досить швидких поствоєнних умов, при активному розвитку євроінтеграції передусім полягає у важливості оптимального, ефективного використання (застосування) всіх наявних (вцілілих) ресурсів, зокрема і людських. Це сприятиме досягненню і збереженню необхідного за ринкових умов рівня конкурентоспроможності.

Адже перехід вітчизняної економіки до ринкових відносин, євроінтегрування постійно вимагає від систем менеджменту підприємств вивчення, опанування та застосування інноваційних методів управління/менеджменту, адаптуючись до динамічних зовнішніх умов господарювання, переймаючи передовий іноземний досвід та активно беручи участь у конкурентній боротьбі.

Як показує дослідження, основними критеріями для оптимізування функціонування вітчизняного бізнесу за високого рівня конкурентних умов на ринку має виступати процес встановлення, оцінювання, забезпечення високої ефективності його системи менеджменту (зокрема окремих підсистем, підрозділів, відповідно, персоналу), що обумовлено необхідністю для формування інноваційних цілей, принципів, механізмів господарювання тощо. Метою чого виступає задоволення сучасних потреб споживачів, вимог внутрішнього ринку та зовнішньоекономічних потреб в цілому.

Інтерес щодо дослідження процесів оцінювання персоналу, його розвитку лежить у багатьох науках: педагогічній, соціологічній, психологічній, філософській, економічній тощо. В них було накопичено значну кількість наукових здобутків щодо оцінювання, професійної підготовки, професійного розвитку персоналу підприємств [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9], однак, управління персоналом за умов війни останніми десятиліттями практично не розглядалося, оскільки не було до цього жодних передумов та потреб. Все суттєво змінилося через загарбницьку війну росії.

Сучасний воєнний стан потребує від вітчизняних систем управління (менеджменту) все рішучіших дій. Мова йде про прискорення процесів прийняття всіх видів управлінських рішень, забезпечення гнучкості стилів керівництва, розвиток та удосконалення інформаційно-комунікаційних процесів, забезпечення достатнього рівня безпеки працівників, їх ментального здоров'я, підтримання

рівня продуктивності праці тощо. Все це вимагає розроблення новітніх інструментів управління персоналом, адаптування їх до форс-мажорних умов бізне-процесів [1, 2].

Потрібно констатувати, що особливості всіх видів трудових відносин працівників вітчизняних підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності, галузевої приналежності, представництв іноземних суб'єктів господарювання в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним із фізичними особами у період дії воєнного стану [1] чітко регламентується українським законодавством.

За умов нестійкої, високодинамічної економічної ситуації в країні підприємствам слід навчитися передусім мобільності, швидкого адаптування до нових умов господарювання а також дбати про збереження своїх працівників тощо. Саме тому процеси із удосконалення системи управління персоналом (зокрема на основі проведеного його оцінювання) в умовах воєнного стану має бути спрямоване на зміну взаємодії в колективі, розвиток лідерства, комунікування, забезпечення психологічного підтримання працівників тощо. Також керівництво має дбати про розширення компетентностей працівників (відповідно до вимог ринку), що дозволить підвищувати рівень ефективності виробничо-господарської, фінансово-економічної, зовнішньоекономічної та інших видів діяльності, створить підґрунтя для майбутнього гармонійного розвитку підприємства.

Різноманітність методів, що можуть застосовуватися у системах оцінювання ефективності діяльності персоналу підприємств, зумовлює неможливість розроблення, використання єдиної (узагальненої) стандартизованої методики. Обрання оптимальної методики залежатиме від розміру підприємства, видів його діяльності, приналежності до галузі, техніко-технологічних особливостей виробничих процесів, рівня активності зовнішньоекономічної діяльності, її видів та географії, організаційної структури управління, спрямованості, правил, принципів його системи менеджменту, рівень кваліфікування працівників, співвідношення кількості працівників управлінського апарату до працівників, зайнятих у виробництві тощо.

Тому обрання методів (методики) оцінювання рівнів ефективності діяльності персоналу посугі є унікальним для кожного підприємства. Сутність діагностування персоналу має полягати у оцінюванні відповідності кадрового потенціалу підприємств їх цілям, стратегіям. Ключовими цілями процесів оцінювання рівня ефективності персоналу виступають виявлення потреб щодо зміни (корегування, регулювання) стратегії розвитку підприємства, інформаційне забезпечення системи мотивування і стимулювання працівників, удосконалення внутрішніх процесів, виявлення нереалізованого кадрового потенціалу, моніторинг рівня продуктивності працівників тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2352-ІХ від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Копитко М.І., Завербний А.С. Проблеми і перспективи формування конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств та вплив на його рівень системи управління персоналом. Науковий погляд: економіка та управління. № 4 (80). 2022. С. 63-68
3. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г., Бодарецька О. М., Жежуха В. Й. (2020). Мотивування персоналу підприємств: інноваційні технології та реінжинірингові підходи: [монографія]. Львів: Галицька видавнича спілка. 216 с.
4. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2 (8), 2022. С. 88-93
5. Синиціна Ю.П., Шпортко Г.Ю. Дослідження елементів сучасної системи управління персоналом: монографія. Дніпро: Поліграфцентр «Формат». 2022. 116 с.
6. Хлебнікова Т.М., Темченко О.В., Білінська О.П. Ефективність системи управління персоналом в умовах військових дій. Економіка та суспільство. 50. 2023. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2426>
7. Чирва Ю., Завербний А. Оцінювання рівня втрат трудових ресурсів в Україні у зв'язку із вимушеною міграцією через збройну агресію: проблеми і перспективи. Економіка та суспільство. 45. 2022. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1931>
8. Kaplan Fobet, Norton David. Strategy maps. 2010. URL: <http://strategus.it/files/Strategy-Maps.pdf>

9. Dartey-Baah, Kwasi. Human Resource Capacity Building in the developing world and mobilising excess capacity for export. Academic Leadership. Vol. 8: Iss. 2, Article 23. 2010. URL: <https://scholars.fhsu.edu/alj/vol8/iss2/23>

10. McGregor D. The Human Side of Enterprise. McGraw Hill. 2006. 480 p.

Завербний Андрій Степанович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: andrii.s.zaverbnyi@lpnu.ua

Zaverbnyj Andriy S. – doctor of economics, Professor, Head of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: andrii.s.zaverbnyi@lpnu.ua

Кравчук Андрій Сергійович, студент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: andrii.kravchuk.me.2020@lpnu.ua

Kravchuk Andriy S. – student of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: andrii.kravchuk.me.2020@lpnu.ua

Завербний Сергій Андрійович, студент кафедри систем автоматизованого проектування, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: serhii.zaverbnyi.mnknm.2023@lpnu.ua

Zaverbnyi Serhii A. – student of the Department of Automated Control Systems, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: serhii.zaverbnyi.mnknm.2023@lpnu.ua

Кушка Павло Андрійович, аспірант кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: pavlo.a.kushka@lpnu.ua

Kushk Pavlo A. – graduate student of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: pavlo.a.kushka@lpnu.ua