

Наразі в цілому проблема державного регулювання системи освіти не вирішена. Зокрема, залишається дискусійним питання: як сформувати ефективний організаційно-економічний механізм державного впливу на систему освіти, щоб пропозицію освітніх послуг ЗВО за рівнями, напрямками підготовки привести у відповідність до попиту на працівників за видами економічної діяльності та професійними групами на ринку праці у середньостроковій перспективі.

Література:

1. Duhler, M., & Wegrich, K. (2010). Regulierung als Konzept und Instrument moderner Staatstätigkeit. der moderne Staat – das. *Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, 3(1), pp. 31-52. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168ssoar-413677>

2. Karbovska L.O., Mazur Y.V., Zhelezniak K.L. (2023). State policy of regulation of demand and supply of specialists with higher education: problems and prospects. *Globalisation processes in the world economy: problems, trends, prospects*: Collective monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing, pp. 137-212.

ТАКТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НЕЗАМІННА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мищенко В.Ю., здобувачка вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Тактика управління персоналом є ключовим аспектом сучасного менеджменту, що спрямована на ефективне використання людського капіталу задля досягнення стратегічних цілей організації. Вона передбачає розробку та впровадження методів, спрямованих на мотивацію працівників, розвиток їхніх професійних компетенцій, а також створення сприятливого робочого середовища. Успішна тактика управління персоналом забезпечує збалансованість інтересів працівників та організації, сприяючи підвищенню продуктивності, інноваційності та забезпечуючи успішність останньої на ринку.

* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., доцент

У сучасних умовах жорсткої конкуренції та динамічних цифрових змін ефективне управління персоналом є ключовим чинником підвищення результативності, адаптації до перманентних пертурбацій та забезпечення конкурентоспроможності організації на цільовому ринку [1-2].

Тактика управління персоналом – це, по-суті, набір практичних дій, спрямованих на реалізацію стратегій управління людськими ресурсами, з урахуванням поточних умов і цілей організації. Вона визначає оперативні рішення у сфері роботи з персоналом, зосереджуючись на адаптації співробітників, їх мотивації, підвищенні їхньої ефективності та вирішенні актуальних питань трудових відносин.

Відзначимо, що, з огляду на неухильно зростаючу важливість людського чинника, у сучасному виробництві, ключовою функцією управління персоналом стає не лише забезпечення відповідності чисельності працівників потребам робочих місць, але й їхній професійний розвиток. Планування, організація, ротація та ефективне використання людських ресурсів є ключовими аспектами тактики управління персоналом. Основною метою цього процесу є формування команди висококваліфікованих, відповідальних, згуртованих, вмотивованих працівників, здатних ефективно виконувати поставлені завдання. Тактика управління персоналом спрямована на розвиток сучасного економічного мислення, професійної гідності та створення необхідних передумов для досягнення високої соціальної ефективності в колективі.

Управління персоналом як цілісна система покликана виконувати наступні основні функції [4]:

- організаційну – планування потреб і джерел комплектування персоналу;
- відтворювальну – забезпечення усебічного розвитку персоналу;
- соціально-економічну – формування комплексу умов і чинників, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу.

Управління персоналом поєднує науку і мистецтво ефективного управління працівниками в їхній професійній діяльності. Це система принципів, методів і механізмів, спрямованих на оптимальне комплектування, розвиток, мотивацію та використання персоналу. Тактика управління персоналом має враховувати стратегію розвитку підприємства, дотримуватися трудового законодавства і захищати інтереси працівників. Ефективна тактика управління персоналом передбачає, що керівник не лише видає накази, але й спрямовує, підтримує та розкриває потенціал підлеглих, формуючи згуртовану команду однодумців.

Система управління персоналом охоплює сукупність методів, процедур і програм, спрямованих на ефективний вплив на працівників для розкриття та максимальної реалізації їхнього потенціалу. Тактика управління персоналом передбачає врахування взаємозв'язків між усіма аспектами управління, формулювання чітких цілей, визначення шляхів їх досягнення та створення механізму, який забезпечує комплексне планування, організацію і мотивацію роботи співробітників у рамках виробничого процесу [3].

Складові тактики управління персоналом [3-5]:

- аналіз і планування персоналу включають розробку кадрової політики та стратегії управління персоналом, оцінку кадрового потенціалу й аналіз ринку праці. До цієї підсистеми належать також планування потреб у персоналі, прогнозування, організація реклами вакансій та налагодження співпраці із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами;

- підбір і наймання персоналу передбачають проведення співбесід, тестувань та анкетування для оцінки інтелектуального рівня, професійних навичок, комунікабельності та інших необхідних якостей;

- оцінювання персоналу включає аналіз особистих якостей, таких як рівень знань, навичок, професійної майстерності та відповідальності, а також оцінку виконуваної роботи й досягнутих результатів;

- навчання та розвиток персоналу передбачають підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, введення в посаду, кар'єрне зростання та роботу з кадровим резервом;

- атестація і ротация кадрів спрямовані на оцінку відповідності працівників вимогам їхньої посади та результатів роботи.

Ефективні концептуальні підходи тактики управління персоналом зосереджуються на трьох основних напрямках [4]:

- по-перше, вибір і переміщення працівників мають забезпечити відповідність їхніх можливостей завданням, які вони виконують наразі і виконуватимуть у подальшому, що вимагає постійного аналізу тенденцій і змін для обґрунтованого планування кар'єри та програм перепідготовки;

- по-друге, управління персоналом впливає на формування системи завдань і обов'язків працівників, що може позитивно впливати на мотивацію та задоволеність роботою. Важливо зменшувати вплив ієрархії та усувати бюрократичні обмеження, акцентуючи більше уваги на контроль за умовами праці та створюючи стимули для професійного розвитку;

– по-третє, служби управління персоналом відповідальні за ефективне інформаційне забезпечення, яке включає переміщення працівників і організацію їхнього навчання. Гнучкість у переміщенні персоналу між різними рівнями і ролями дозволяє підвищити адаптивність та ефективність системи управління.

Висновок. Тактика управління персоналом є важливим інструментом для забезпечення ефективності організації через оптимальне використання людського потенціалу. Вона охоплює кілька ключових напрямків: добір та переміщення співробітників, визначення їхніх кар'єрних траєкторій і необхідних програм підготовки, а також формування системи завдань і обов'язків, що сприяють високому рівню мотивації і задоволеності працею. Важливим аспектом є створення гнучкої та динамічної системи, яка дозволяє ефективно організувати вертикальні та горизонтальні переміщення персоналу, забезпечуючи, тим самим, постійний розвиток й адаптацію організації. Здатність менеджерів та фахівців з управління персоналом приймати обґрунтовані рішення та забезпечувати належну інформаційну підтримку є запорукою успіху тактики управління персоналом, що, своєю чергою, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Література:

1. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infract63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf

2. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. 2017. Вип. 185. С. 160-172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtsug_2017_185_22

3. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. [Видання друге, переробл. і доповнено]. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

4. Лук'яничін В.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми : «Університетська книга», 2023. 592 с.

5. Управління персоналом: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямучич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О.М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.