(зокрема, перехід на «зелені» технології та впровадження екологічно стійких рішень може знизити витрати на енергоресурси та матеріали, а також підвищити репутацію підприємства; використання моделей циркулярної економіки дасть змогу зменшити кількість і вартість відходів).

Таким чином, стратегічне управління витратами повинно бути безперервним процесом, який інтегрується в загальну стратегію підприємства. Це дозволить ефективніше використовувати ресурси, забезпечити конкурентоспроможність та сприяти стійкому зростанню бізнесу в довгостроковій перспективі в швидкозмінному середовищі.

Інформаційні джерела:

1. Прокопенко Н. Г., Шульга А. В. Стратегічне управління витратами в системі стратегічного менеджменту підприємства. *Проблеми економіки транспорту.* 2012. № 3. С. 78–81. URL: https://crust.ust.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e2eb1c78-4bca-4df5-b2e4dfa88c30bce3/content (дата звернення: 18.10.2024).

2. Костецька Н. І., Хопчан М. І. Стратегічне управління витратами як засіб забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка.* 2012. № 5[31]. С. 81–86. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9933/1/IE_2012_5.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

ОПТИМІЗАЦІЯ, АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ ЧЕРЕЗ МОДЕРНІ МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Пакуліна А.А., канд. екон. наук., доц.
Літовка К. С., здоб. ВО
Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова

Оптимізація трудових процесів є ключовим елементом у підвищенні ефективності управління підприємством. Сучасні методи управління персоналом відображають новітні тенденції у сфері використання людського капіталу та спрямовані на створення більш гнучкого та продуктивного робочого середовища. Їхнє застосування дозволяє підвищити ефективність праці, знизити витрати та покращити загальну організацію роботи. Нижче наведено кілька сучасних методів, що сприяють досягненню цих цілей:

1. Автоматизація та IT-рішення. Впровадження сучасних цифрових рішень для автоматизації рутинних операцій, контролю робочого часу, оптимізації обробки даних, зберігання та обміну інформацією знижує ризик помилок і підвищує продуктивність праці.

3. Agile-методології. Використання підходів Agile, таких як Scrum і Kanban, для управління проєктами й робочими процесами забезпечує гнучкість у реагуванні на зміни, а також швидку реалізацію нових ідей і вдосконалень.

4. Lean-менеджмент. Принципи Lean сприяють ефективнішому використанню ресурсів і зниженню витрат за рахунок виявлення та усунення непотрібних кроків у виробничих і адміністративних процесах.

5. Ефективне управління проєктами. Використання сучасних методів проєктного управління, як-от методологія PRINCE2 і платформи для управління завданнями, підвищує точність та ефективність у веденні проєктів.

6. Розвиток командної роботи. Навчання персоналу сучасним методам комунікації та співпраці, включаючи онлайн-інструменти для командної роботи та обміну ідеями, сприяє розвитку командної ефективності.

7. Адаптивна корпоративна культура. Формування адаптивної культури, яка заохочує відкритість до змін, інновації та постійний розвиток, підтримує навчання й вдосконалення навичок працівників.

8. Програми зі зниження стресу та підвищення ефективності. Впровадження практик і програм, які допомагають знизити стрес і підтримувати баланс між роботою та особистим життям, підвищуючи ефективність працівників.

9. Методи оцінки продуктивності. Використання таких інструментів, як ключові показники ефективності (KPI), для моніторингу та вдосконалення результативності роботи допомагає краще розуміти та підвищувати продуктивність [1] .

Оцінка результативності використання сучасних методів менеджменту персоналу в оптимізації трудових процесів є складним завданням, оскільки потребує врахування різних аспектів діяльності компанії та взаємодії з працівниками. Серед основних показників і методів для оцінки ефективності варто виділити:

- Показники продуктивності – відстеження змін у продуктивності співробітників шляхом порівняння їхніх досягнень до і після застосування нових підходів;
- Показники зниження витрат – скорочення витрат на найм, оптимізація робочого часу та раціональне використання ресурсів;
- Показники задоволеності й утримання персоналу – рівень задоволеності співробітників та коефіцієнт їх збереженості в компанії;
- Показники інноваційності та креативності – визначення рівня творчого підходу та впровадження нових ідей;
- Показники адаптивності персоналу до змін – рівень швидкості та ефективності адаптації працівників до нововведень;
- Показники швидкості та ефективності впровадження нових методів і технологій – відстеження, наскільки швидко й успішно підприємство впроваджує нові інструменти;
- Показники відповідності персоналу потребам компанії після запровадження нових підходів – відповідність навичок та кваліфікаційного складу працівників актуальним вимогам підприємства;
- Ключові показники ефективності (KPI) – моніторинг важливих аспектів роботи та досягнення стратегічних цілей у сфері управління персоналом [2].

Інтеграція цих показників дозволяє отримати всебічний аналіз ефективності сучасних підходів у менеджменті персоналу для оптимізації трудових процесів, що сприяє покращенню продуктивності та раціоналізації робочих процесів.

Аналіз трудових процесів через сучасні методи менеджменту персоналу надає компаніям можливість оптимізувати ефективність і раціоналізувати робочі процеси. Один із ключових аспектів такого аналізу полягає у впровадженні технологічних рішень для автоматизації рутинних задач, що може охоплювати системи управління завданнями, облік робочого часу, електронні підписи та інші інструменти, які підвищують ефективність роботи. Застосування гнучких робочих графіків і можливості віддаленої роботи дозволяє працівникам зберігати баланс між професійними обов'язками та особистим життям, що позитивно впливає на їхню продуктивність і задоволеність роботою.

Ефективне управління змінами забезпечує впровадження нововведень у робочі процеси та створює культуру відкритості. Поліпшення систем комунікації та співпраці між командами запобігає бюрократичним перешкодам і сприяє ефективному обміну інформацією. Крім того, фокус на результатах замінює традиційне управління часом, оскільки акцент зміщується на досягнення конкретних цілей. Створення середовища, де підтримуються творчість та інновації, стимулює співробітників до розвитку та впровадження нових підходів до роботи. Також важливим є постійний розвиток професійних навичок персоналу, що підвищує кваліфікацію та мотивує до професійного зростання. Моніторинг змін корпоративної культури дозволяє переконатися, що нові методи сприяють поліпшенню робочого середовища [3].

Таким чином, аналіз трудових процесів крізь призму сучасних методів менеджменту персоналу дає змогу виявити сильні та слабкі сторони організації, визначити можливості для подальшого вдосконалення й оптимізації. Використання цих підходів допомагає компаніям долати виклики сучасного бізнес-середовища, створюючи ефективніші та гнучкіші трудові процеси.

Інформаційні джерела:

1. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов’язюка І.В. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2020. 700 с.
2. Поліщук О.Ю., Поляк К.Ю. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] – URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2021/2021_4/6.p
3. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зєніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с