

Т. О. Меліхова,
д. е. н., професор, завідувач кафедри обліку, аналізу, оподаткування та аудиту,
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні ЗНУ, м. Запоріжжя
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9934-8722>
П. С. Садовий,
аспірант спеціальності 073 "Менеджмент",
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні ЗНУ, м. Запоріжжя
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1801-4411>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.21.60

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

T. Melikhova,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Accounting, Analysis, Taxation and Audit, Engineering Educational and Scientific Institute im. YU.M. Potebni of Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya
P. Sadovyi,
Postgraduate Student of second year of the specialty 073 "Management", Engineering Educational and Scientific Institute im. YU.M. Potebni of Zaporizhzhya of Zaporizhzhya National University, City of Zaporizhzhya, Ukraine

ANALYSIS OF THE MAIN INDICATORS OF WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

В сучасних умовах приділяється велика увага до ефективності роботи персоналу, особливо це можна досягти за допомогою використання діджиталізації. Жодне підприємство не може функціонувати без наявності персоналу, а результати роботи всього підприємства залежать від ефективності роботи працівників. Існують різні методики для оцінки показників роботи персоналу, але кожне підприємство обирає методику, яка більш підходить під організаційну структуру підприємства і специфіку його діяльності.

Впровадження нових цифрових технологій та комп'ютерної техніки допомагає перейти від використання високо витратної ручної праці до перекладання частини функцій на автоматизований програмний продукт, що підвищує продуктивність і швидкість виконання роботи персоналом та знижує трудовитрати. Отже, щоб мати можливість підвищити результати роботи підприємства, треба регулярно проводити аналіз основних показників ефективності роботи менеджменту персоналу і мати форми для їх оцінки.

Метою роботи є аналіз основних показників ефективності роботи менеджменту персоналу в умовах діджиталізації.

У процесі дослідження запропоновані наступні форми анкет дослідження: показників ефективності співробітників з метою оцінки якості, організаційно-економічних внутрішніх та зовнішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу, використання індикаторів ефективності управління персоналом. А також проведено дослідження 50 респондентів за розробленими формами. Отримані результати допоможуть зробити висновки та підвищать ефективність оцінки роботи персоналу в умовах діджиталізації. Це можливість підвищити ефективності роботи персоналу та підприємства в цілому.

Визначені недоліки, які знижують ефективність роботи персоналу, а саме відсутність: мотивації персоналу, постійного навчання персоналу, внутрішнього контролю за персоналом, корпоративної культури, ключових показників ефективності роботи персоналу, а також наявність невиправданих очікувань від персоналу.

Виділені наступні пропозиції щодо підвищення ефективності роботи персоналу: регулярно проводити оцінку ефективності роботи персоналу, аналізувати обсяг виконаної роботи відповідно до поставлених завдань, підходити виважено до складності поставлених завдань, перейти від зосередженості великого обсягу роботи на лідерах до командної роботи із справедливим розподілом функціональних обов'язків, перейти від кількості відпрацьованого часу до оцінки ефективності отриманих результатів, дотримуватись постановки досяжних та обґрунтованих цілей персоналу, підвищити мотивацію персоналу шляхом виплат премій працівникам від збільшення ефективності роботи підприємства і особистого вкладу в результат, встановити персональну відповідальність працівників за невиконання функціональних обов'язків, вчасно реагувати на зміни в компанії та періодично переглядати встановлені вимоги до персоналу для адаптації до сучасних умов роботи.

In modern conditions, great attention is paid to the efficiency of personnel, especially this can be achieved with the use of digitalization. No enterprise can function without personnel, and the results of the entire enterprise depend on the efficiency of the employees. There are different methods for evaluating personnel performance, but each company chooses a method that is more suitable for the organizational structure of the company and the specifics of its activities.

The introduction of new digital technologies and computer equipment helps to move from the use of high-cost manual labor to the transfer of part of the functions to an automated software product, which increases the productivity and speed of work performed by personnel and reduces labor costs. Therefore, in order to be able to increase the performance of the enterprise, it is necessary to regularly analyze the main performance indicators of personnel management and have forms for their evaluation.

The purpose of the work is to analyze the main performance indicators of personnel management in the conditions of digitalization.

In the research process, the following forms of research questionnaires are proposed: indicators of employee efficiency for the purpose of quality assessment, organizational and economic internal and external factors of increasing the efficiency of personnel use, use of personnel management efficiency indicators. Also, a survey of 50 respondents was conducted according to the developed forms. The obtained results will help to draw conclusions and increase the effectiveness of staff work evaluation in conditions of digitalization. This will improve the efficiency of the staff and the enterprise as a whole.

Deficiencies that reduce the effectiveness of staff work have been identified, namely the lack of: staff motivation, continuous staff training, internal staff control, corporate culture, key indicators of staff performance, as well as the presence of unmet expectations from staff.

The following proposals for improving the efficiency of personnel work are highlighted: regularly evaluate the efficiency of personnel work, analyze the amount of work performed in accordance with the assigned tasks, take a balanced approach to the complexity of the assigned tasks, move from the concentration of a large amount of work on leaders to teamwork with a fair distribution of functional responsibilities, to move from the amount of time worked to the evaluation of the effectiveness of the results obtained, to adhere to the setting of achievable and justified goals of the staff, to raise the motivation of the staff by paying bonuses to employees for increasing the efficiency of the company's work and personal contribution to the result, to establish the personal responsibility of employees for failure to fulfill functional duties, on time respond to changes in the company and periodically review established personnel requirements to adapt to modern working conditions.

Ключові слова: аналіз, анкета, ефективність, менеджмент, персонал, діджиталізація.

Key words: analysis, questionnaire, efficiency, management, personnel, digitalization.

ВСТУП

В сучасних умовах приділяється велика увага до ефективності роботи персоналу, особливо це можна досягти за допомогою використання діджиталізації. Жодне підприємство не може функціонувати без наявності персоналу, а результати роботи всьо-

го підприємства залежать від ефективності роботи працівників. Існують різні методики для оцінки показників роботи персоналу, але кожне підприємство обирає методику, яка більш підходить під його організаційну структуру і специфіку його діяльності.

Таблиця 1. Анкета дослідження показників ефективності співробітників з метою оцінки якості

Зміст питання	Варіанти відповідей		
	Так	Ні	Інформація відсутня
Чи існує на Вашому підприємстві управління цілями персоналу			
Чи використовується на Вашому підприємстві суб'єктивна оцінка керівника			
Чи зустрічаються у Вас на підприємстві виробничі дефекти			
Чи допускають на Вашому підприємстві велику кількість помилок			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка за Net Promoter Score, що показує готовність клієнта рекомендувати послугу компанії іншим потенційним клієнтам			
Чи існує на Вашому підприємстві зворотний зв'язок на 360 градусів, що дозволяє колегами оцінити роботу співробітника			
Чи існує на Вашому підприємстві зворотний зв'язок на 180 градусів, що дозволяє клієнтам оцінити роботу співробітника			
Чи проводиться на Вашому підприємстві примусовий рейтинг співробітників			
Чи оцінюється на Вашому підприємстві кількість продажів, яку здійснює кожний співробітник			
Чи оцінюється на Вашому підприємстві кількість вироблених одиниць, яку здійснює кожний співробітник			
Чи оцінюється на Вашому підприємстві час обробки від першого дзвінка до якості контакту			
Чи оцінюється на Вашому підприємстві ефективність роботи персоналу			
Чи розраховується на Вашому підприємстві дохід на одного працівника			
Чи розраховується на Вашому підприємстві прибуток на одного працівника			
Чи розраховується на Вашому підприємстві рентабельність людського капіталу			
Чи розраховується на Вашому підприємстві коефіцієнт пропусків робочого часу			
Чи розраховується на Вашому підприємстві понаднормовий час на одного працівника			

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Впровадження нових цифрових технологій та комп'ютерної техніки допомагає перейти від використання високо витратної ручної праці до перекладання частини функцій на автоматизований програмний продукт, що підвищує продуктивність і швидкість виконання роботи персоналом та знижує трудовитрати. Отже, щоб мати можливість підвищити результати роботи підприємства, треба регулярно проводити аналіз основних показників ефективності роботи менеджменту персоналу і мати форми для їх оцінки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемними питаннями менеджменту персоналу займалися такі вчені: Варіс І., Дудукало Г.О., Мельник А.О., Продіус О.І., Семенов В.Ф., Шкробот М.В. та інші. Автори розглядають дане питання з різних точок зору та акцентують увагу на певних аспектах ефективності роботи менеджменту персоналу. Проте саме питання ефективності роботи менеджменту персоналу в умовах діджиталізації авторами розкрито недостатньо і потребує подальшого дослідження.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ, МЕТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою роботи є аналіз основних показників ефективності роботи менеджменту персоналу в умовах діджиталізації.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ (РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ)

Основними чинниками впливу на підвищення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві є:

- наявність і професійний рівень менеджера з персоналу та працівників служб (відділів) персоналу;
- кількісно-якісний склад персоналу;
- організаційна структура управління;
- технічне оснащення виробництва;
- обсяг та структура виробництва;
- трудомісткість виконуваних робіт;
- цілі діяльності підприємства, його фінансовий стан;
- наявність умов для організації праці персоналу;
- мотивація працівників;
- співробітництво з іншими підприємствами (у тому числі й зарубіжними) [1].

Таблиця 2. Результати опитування респондентів щодо дослідження показників ефективності співробітників з метою оцінки якості

Результат	Відсоток
Оцінка управління цілями	50
Суб'єктивна оцінка керівника	70
Оцінка виробничих дефектів	10
Оцінка кількості помилок	0
Оцінка за Net Promoter Score, що показує готовність клієнта рекомендувати послугу компанії іншим потенційним клієнтам	10
Оцінка зворотного зв'язку на 360 градусів, що оцінює колегами роботу співробітника	10
Оцінка зворотного зв'язку на 180 градусів, що оцінює клієнтами роботу співробітника	30
Проведення примусового рейтингу	40
Оцінка кількості продажів	30
Оцінка кількості вироблених одиниць	30
Оцінка часу обробки інформації від першого дзвінка до якості контакту	0
Оцінка ефективності роботи персоналу	30
Оцінка доходу на одного працівника	0
Оцінка прибутку на одного працівника	0
Оцінка рентабельність людського капіталу	0
Оцінка коефіцієнту пропусків	30
Оцінка понаднормовий час на одного працівника	10

Джерело: проведено дослідження авторами.

Таблиця 3. Анкета дослідження організаційно-економічних внутрішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу

Зміст питання	Варіанти відповідей		
	Так	Ні	Інформація відсутня
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка наявності і професійного рівня менеджера з персоналу та працівників відділів персоналу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка кількісно-якісного складу персоналу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка ефективності організаційної структури управління			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка технічного оснащення виробництва			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка обсягу та структури виробництва			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка трудомісткості виконуваних робіт			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка цілей його діяльності			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка фінансового стану			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка наявності відповідних умов для організації праці персоналу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка мотивації працівників			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка продуктивності співробітництва з іншими контрагентами			

Джерело: розроблено авторами.

Ефективність розвитку бізнес — процесів залежить від ефективності роботи персоналу підприємства. А ефективність роботи персоналу в свою чергу є функцією залежності від ряду складових кадрового менеджменту на підприємстві (формула 1).

$$\begin{cases} E = f(H) \\ H = f(x_1, x_2, x_3) \end{cases} \quad (1),$$

де E — ефективність розвитку бізнес-процесів підприємства;

H — ефективність роботи персоналу підприємства;

x_1 — визначення проблем в управлінні персоналом підприємства на основі аудиту;

x_2 — аналіз розв'язання проблеми;

x_3 — вдосконалення управління персоналом підприємства [1].

Існують різні види показників ефективності співробітників. Їх можна розділити на чотири основні ка-

тегорії: якість роботи, кількість роботи, ефективність роботи та організаційні показники ефективності [2].

Щоб дослідити показники ефективності співробітників з метою оцінки якості можна провести анкетування (табл. 1).

Після обробки даних 50 опитаних респондентів отримані результати (табл. 2).

Вчені виділяють основні проблеми забезпечення ефективного використання персоналу, а саме:

- тіньову зайнятість персоналу та виплата заробітної плати "в конвертах";
- недотримання графіків робочого часу та відмова оплати за понаднормовий час роботи;
- наявність випадків незабезпечення гендерної рівності у відносинах на робочому місці;
- проблема працевлаштування молоді без досвіду роботи та спеціальних навиків;

Таблиця 4. Результати опитування респондентів щодо дослідження організаційно-економічних внутрішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу

Результат	Відсоток
Оцінка наявності і професійного рівня менеджера з персоналу та працівників відділів персоналу	50
Оцінка кількісно-якісного складу персоналу	20
Оцінка організаційної структури управління	0
Оцінка технічного оснащення виробництва	0
Оцінка обсягу та структури виробництва	0
Оцінка трудомісткості виконуваних робіт	0
Оцінка цілей діяльності підприємства	50
Оцінка фінансового стану підприємства	100
Оцінка наявності відповідних умов для організації праці персоналу	0
Оцінка мотивації працівників	50
Оцінка продуктивності співробітництва з іншими підприємствами	10

Джерело: проведено дослідження авторами.

- трудова міграція висококваліфікованих працівників;
- оплата праці персоналу за мінімальними окладами та тарифами;
- відсутність реальної підтримки профспілок у відстоюванні прав працівників;
- незабезпечення роботодавцем належних умов праці персоналу та засобів захисту [7].

Щоб дослідити організаційно-економічні внутрішні чинники підвищення ефективності використання персоналу можна провести анкетування (табл. 3).

Після обробки даних 50 опитаних респондентів отримані результати (табл. 4).

Щоб дослідити організаційно-економічні зовнішні чинники підвищення ефективності використання персоналу можна провести анкетування (табл. 5).

Після обробки даних 50 опитаних респондентів отримані результати (табл. 6).

Щоб дослідити використання індикаторів ефективності управління персоналом можна провести анкетування (табл. 7).

Після обробки даних 50 опитаних респондентів отримані результати (табл. 8).

Вплив цифровізації на менеджмент персоналу:

- автоматизований пошук кандидатів;
- автоматизоване спілкування з кандидатом;
- технологія та корпоративне навчання;
- цифровий HR і зворотний зв'язок;
- технологія самообслуговування;
- спільна автоматизація;
- управління продуктивністю [5].

Цифровізації бізнес-процесів менеджменту персоналу — це:

- наявність хмарних рішень successfactors, що відповідають за процеси добору та адаптації;
- використання сучасних інструментів залучення кращих кандидатів, які значно прискорюють процес прийому нових працівників на роботу;
- можливість управління фінансовими документами працівників, у тому числі зарплатами, преміями та відрахуваннями;

Таблиця 5. Анкета дослідження організаційно-економічних зовнішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу

Зміст питання	Варіанти відповідей		
	Так	Ні	Інформація відсутня
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу демографічного, освітнього, науково-технічного прогресу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу попиту та пропозиції на ринку			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу інфраструктури ринку			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу подій в країні та світі			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу законодавчої база діяльності підприємства			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу політики держави щодо даного сектору економіки			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу форми власності підприємства			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу конкуренції між підприємствами			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка впливу особливостей діяльності підприємства			

Джерело: розроблено авторами.

Таблиця 6. Результати опитування респондентів щодо дослідження організаційно-економічних зовнішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу

Результат	Відсоток
Оцінка впливу демографічного, освітнього, науково-технічного прогресу	0
Оцінка впливу попиту та пропозиції на ринку	90
Оцінка впливу інфраструктури ринку	0
Оцінка впливу подій в країні та світі	0
Оцінка впливу законодавчої бази діяльності підприємства	0
Оцінка впливу політики держави щодо даного сектору економіки	0
Оцінка впливу форми власності підприємств	0
Оцінка впливу конкуренції між підприємствами	90
Оцінка впливу особливостей діяльності підприємства	0

Джерело: проведено дослідження авторами.

Таблиця 7. Анкета дослідження використання індикаторів ефективності управління персоналом

Зміст питання	Варіанти відповідей		
	Так	Ні	Інформація відсутня
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка відбору персоналу за наступними показниками:			
- рівень забезпеченості підприємства кадрами			
- зростання чисельності персоналу за рівнем освіти			
- коефіцієнт змінності роботи персоналу			
- втрати робочого часу			
- частка персоналу, що має досвід роботи у даній сфері до прийняття на посаду			
- частка персоналу, що має досвід стажування за кордоном до прийняття на посаду			
Чи проводиться на Вашому підприємстві аналіз та планування роботи персоналу за наступними показниками:			
- фонд заробітної плати			
- витрати заробітної плати з нарахуваннями			
- на гривню товарної та реалізованої продукції			
- річний виробіток на одного працюючого			
- витрати заробітної плати на гривню реалізованої продукції			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка кваліфікації персоналу за наступними показниками:			
- зростання чисельності персоналу, що володіє іноземними мовами			
- зростання чисельності персоналу, що володіє певними освітніми сертифікатами			
- професійно-кваліфікаційний рівень персоналу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка набору персоналу за наступними показниками:			
- кількість набору працівників для забезпечення робіт			
- середній тарифний розряд виконуваних робіт до середнього розряду персоналу			
- оборот із прийому та вибуття персоналу			
- забезпеченість підприємства кадрами			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка ефективності роботи персоналу за наступними показниками:			
- зростання рівня продуктивності праці			
- розширення клієнтської бази працівниками підприємства			
- рівень завантаженості підприємства			
- коефіцієнт якості послуг за фактом наявності відгуків від споживачів			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка відбору персоналу за наступними показниками:			
- забезпеченість підприємства кадрами			
- зростання чисельності персоналу за рівнем освіти			
- коефіцієнт змінності роботи персоналу			
- втрати робочого часу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка мотивації персоналу за наступними показниками:			
Частка премій, доплат і надбавок у загальному фонді оплати праці			
- зростання рівня задоволеності працею персоналом згідно проведеним опитуванням			
- зростання середньомісячної заробітної плати			
- зростання розміру заохочувальних та компенсаційних виплат			
- зростання основної та додаткової оплати, заохочень і компенсаційних виплат у фонді заробітної плати персоналу			
- коефіцієнт продуктивно використаного робочого часу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві атестації та оцінювання кадрів за наступними показниками:			
- коефіцієнт якості продукції за фактом рекламаций від споживача			
- продуктивність праці			
- професійно-кваліфікаційний рівень персоналу			
- підвищення рівня охоплення робіт нормами й нормативами			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка створення належних умов праці за наступними показниками:			
- рівень забезпеченості персоналу засобами відпочинку в неробочий час			
- підвищення рівня комфортабельності робочих місць			
- зростання рівня забезпеченості персоналу сучасними засобами праці			
- кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам			
- рівень професійних захворювань та травматизму			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка організації трудових відносин за наступними показниками:			
- зростання чисельності персоналу за рівнем освіти			
- витрати на оплату праці персоналу			
- витрати на соціальні заходи			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка інформаційного забезпечення за наступними показниками:			
- рівень інтеграції процесів управління та управлінських бізнес-систем			
- зростання рівня доступу персоналу до інформаційних баз даних			
- зростання рівня доступу персоналу до закордонних інформаційних джерел			
- недовикористання працездатності персоналу			
Чи проводиться на Вашому підприємстві оцінка розвитку та навчання персоналу за наступними показниками:			
- рівень охоплення персоналу освітніми програмами			
- зростання кількості освітніх програм для персоналу			
- зростання якості проведених освітніх програм за думкою персоналу			
- зростання кількості персоналу, що стажувався за кордоном за рахунок підприємства			
- сталість персоналу			
- плинність персоналу			
- рух кадрів			

Джерело: розроблено авторами.

Таблиця 8. Результати опитування респондентів дослідження використання індикаторів ефективності управління персоналом

Результат	Відсоток
Оцінка відбору персоналу	0
Аналіз та планування персоналу	50
Оцінка кваліфікації персоналу	30
Оцінка набору персоналу	0
Оцінка ефективності роботи персоналу	50
Оцінка мотивації персоналу	50
Атестація та оцінювання кадрів	50
Оцінка створення належних умов праці	0
Оцінка організації трудових відносин	20
Оцінка інформаційного забезпечення	0
Оцінка розвитку та навчання персоналу	10

Джерело: проведено дослідження авторами.

— наявність єдиної системи оцінювання, атестації, зворотного зв'язку й коучингу;
 — можливості управління процесами навчання та розвитку;
 — можливості управління обліком робочого часу та відпочинку [6].

У процесі дослідження були виявлені наступні недоліки, які знижують ефективність роботи персоналу (рис. 1).

Наприкінці були надані пропозиції щодо підвищення ефективності роботи персоналу (рис. 2).

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження запропоновані наступні форми анкет дослідження: показників ефективності співробітників з метою оцінки якості, організаційно-економі-

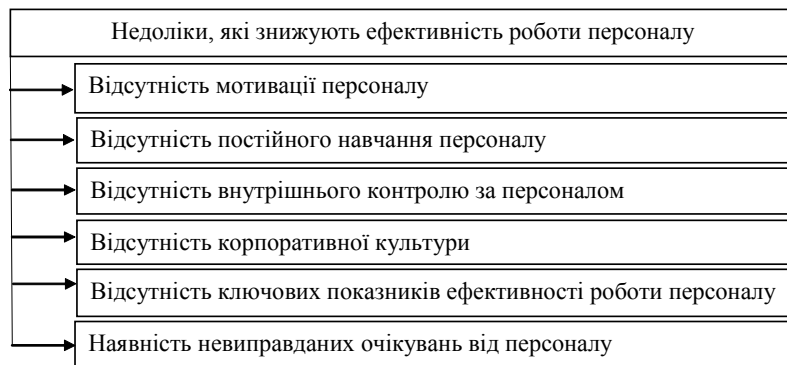


Рис. 1. Недоліки, які знижують ефективність роботи персоналу

Джерело: згруповано авторами.



Рис. 2. Пропозиції щодо підвищення ефективності роботи персоналу

Джерело: згруповано авторами.

чних внутрішніх та зовнішніх чинників підвищення ефективності використання персоналу, використання індикаторів ефективності управління персоналом. А також проведено дослідження 50 респондентів за розробленими формами. Отримані результати допоможуть зробити висновки та підвищать ефективність оцінки роботи персоналу в умовах діджиталізації. Це приведе до підвищення ефективності роботи персоналу та підприємства в цілому.

Визначені недоліки, які знижують ефективність роботи персоналу, а саме відсутність: мотивації персоналу, постійного навчання персоналу, внутрішнього контролю за персоналом, корпоративної культури, ключових показників ефективності роботи персоналу, а також наявність невинуватених очікувань від персоналу.

Виділені наступні пропозиції щодо підвищення ефективності роботи персоналу: регулярно проводити оцінку ефективності роботи персоналу, аналізувати обсяг виконаної роботи відповідно до поставлених завдань, підходити виважено до складності поставлених завдань, перейти від зосередженості великого обсягу роботи на лідерах до командної роботи із справедливим розподілом функціональних обов'язків, перейти від кількості відпрацьованого часу до оцінки ефективності отриманих результатів, дотримуватись постановки досяжних та обґрунтованих цілей персоналу, підвищити мотивацію персоналу шляхом виплат премій працівникам від збільшення ефективності роботи підприємства і особистого вкладу в результат, встановити персональну відповідальність працівників за невиконання функціональних обов'язків, вчасно реагувати на зміни в компанії та періодично переглядати встановлені вимоги до персоналу для адаптації до сучасних умов роботи.

Література:

1. Павленко О.О., Максименко І.О., Лапін Є.В., Касьяненко В.О. Аналіз ефективності роботи персоналу як елемент бізнес-процесу підприємства. Вісник СумДУ. Серія "Економіка", № 1, 2019. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/76879/1/Pavlenko_biznes-protses.pdf;jsessionid=298AE4095A5D476C63BE1E05F90B94F2
2. 17 показників ефективності співробітників на всі випадки. БЕЙКЕР ТІЛЛІ Україна. URL: <https://bakertilly.ua/17>
3. Дудукало Г.О. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.00.04. Київ, Нац. техн. ун-т України "КПІ". 2015. 20 с.
4. Семенов В.Ф., Нєчева Н. В., Куліна Ю. В. Інтегральна оцінка ефективності управління персоналом підприємств. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2016. № 5. С. 147—154.
5. Продіус О.І., Лобінцева В.В. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. ECONOMICS: time realities. № 4 (50), 2020. С. 57—65.
6. Varis I., Kravchuk O., Paraschuk E. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості hrm-систем. Галицький економічний вісник, № 1 (74). 2022. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01

7. Ефективність управління персоналом. Elib.LNTU. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/other/tema_13_up

References:

1. Pavlenko, O.O. and Maksymenko, I.O. and Lapin, E.V. and Kasyanenko, V.O. (2019), "Analysis of personnel performance as an element of the enterprise's business process", Bulletin of Sumy State University. Series "Economics", [Online], vol. 1, [Online], available at: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/76879/1/Pavlenko_biznes-protses.pdf;jsessionid=298AE4095A5D476C63BE1E05F90B94F2 (Accessed 02 Aug 2024).
 2. Baker Tilly Ukraine (2020), "17 employee performance indicators for all occasions", [Online], available at: <https://bakertilly.ua/17> (Accessed 02 Aug 2024).
 3. Dudukalo, G.O. (2015), "The mechanism for ensuring the effectiveness of personnel management of machine-building enterprises", Ph.D. Thesis, Economy and management of enterprises (by types of economic activity), National Technical University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.
 4. Semenov, V.F. and Necheva, N.V. and Kulina, Yu.V. (2016), "Integrated assessment of the effectiveness of personnel management of enterprises", Eastern Europe: Economy, Business and Management, vol. 5, pp. 147—154.
 5. Prodius, O.I. and Lobintseva, V.V. (2020), "Ways to improve the efficiency of personnel management at the enterprise", ECONOMICS: time realities, vol. 4 (50), pp. 57—65.
 6. Varis, I. and Kravchuk, O. and Paraschuk, E. (2022), "Digitization of personnel management business processes: possibilities of hrm systems", Galician ekonomik journal, vol. 1 (74), [Online], available at: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01 (Accessed 02 Aug 2024).
 7. Elib.LNTU (2024), "Effectiveness of personnel management", [Online], available at: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/ (Accessed 02 Aug 2024).
- Стаття надійшла до редакції 26.10.2024 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

viber: +38 050 3820663