

рішення та його результат;

- під час прийняття управлінських рішень використовувати «експертні та загальнодоступні методи прийняття управлінських рішень» [2]. До експертних методів прийняття управлінських рішень відносяться мозковий штурм, складання сценаріїв, метод Дельфі, організація сценаріїв. До загальнодоступних – метод декомпозиції, теорія ігор, метод спроб та помилок.

Отже, прийняття управлінських рішень є досить важким процесом і щоб рішення було ефективне, потрібно враховувати багато факторів, які впливають на цей процес, правильно доносити рішення до виконавців та розподіляти завдання між ними, а також використовувати різні методи прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Богач Ю.А., Кривокульська Н.М., Скочилас С.М. Інформаційно-аналітичне забезпечення як організаційний ресурс для прийняття управлінських рішень. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2021. № 5. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/5_2021/33.pdf
2. Що таке прийняття ефективних управлінських рішень. URL: <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-pryynyattya-efektyvnykh-upravlinskikh-rishen>

Богдан КАЛИНЯК

аспірант освітньо-наукової програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ КВАЛІФІКОВАНИМ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасному глобальному економічному середовищі однією з ключових складових успішної діяльності організації є належне забезпечення кваліфікованим персоналом. До категорії кваліфікованого персоналу варто віднести працівників, які володіють глибокими знаннями, навичками, досвідом та компетенціями, необхідними для виконання специфічних завдань або робіт у конкретній галузі або ж сфері діяльності. Як зазначають фахівці [1;3], кваліфікований персонал зазвичай має відповідну освіту, професійні сертифікати або ліцензії, а також практичний досвід, що забезпечує високу якість реалізації їх функціональних обов'язків. Такий персонал, як правило, може ефективно

вирішувати складні завдання, працювати самостійно або в команді, швидко реагувати на зміни та досягати поставлених цілей.

Кадрове забезпечення сучасних організацій стикається з низкою проблем, які суттєво впливають на кваліфікаційний рівень найнятих працівників. Такими проблемами є:

висока конкуренція на ринку праці за висококваліфікованих і талановитих і спеціалістів у певній галузі, що призводить до зростання вартості залучення та утримання такої робочої сили;

недостатність отриманих у процесі базового навчання професійних навичок та компетенцій для виконання функціональних завдань в конкретній сфері діяльності, що обумовлює необхідність збільшення витрат на перепідготовку і перенавчання працівників;

потреба в постійному оновленні професійних навичок, викликаних цифровою трансформацією діяльності, впровадженням новітніх технологій виробництва, використання нових матеріалів тощо.

Сучасна практика інноватизації підходів до вирішення означених проблем передбачає застосування ключових персонал-технологій, у рамках яких автори [1] виділяють: технології позикової праці (аутсорсинг; аутстафінг, лізинг персоналу); навчальні технології (коучинг); технології підбору та найму персоналу (хедхантинг, рекрутинг, скрінінг, прямий пошук), технології підвищення ефективності роботи та його стимулювання (реінжиніринг, внутрішній маркетинг); інформаційні технології, HR-технології тощо. Конкретний набір персонал-технологій залежить від складності і специфіки виконуваних завдань, особливостей діяльності організації, її масштабу та виду робіт, цілей розвитку тощо.

Внутрішні можливості організації підвищити кваліфікаційний рівень працівників на сьогодні залежать від фінансової спроможності забезпечити їх безперервний професійний розвиток, а також шляхом впровадження управлінських рішень щодо:

1) забезпечення розвитку внутрішніх потенціалів працівників. Так, організації можуть інвестувати у розвиток свого власного персоналу через навчання, тренінги та програми підвищення кваліфікації. Це сприяє збереженню та мотивації працівників і дозволяє підтримувати високий рівень кваліфікації у своїй команді.

2) створення привабливих умов праці. З цією метою для висококваліфікованого персоналу можуть: пропонуватися

конкурентна заробітна плата, встановлюватися соціальні пакети та гнучкий графік роботи, забезпечуватися можливості кар'єрного зростання та інші переваги.

3) встановлення партнерських зв'язків з навчальними закладами для сприяння розвитку програм навчання і підготовки фахівців, що відповідають потребам діяльності організації.

4) активізації рекрутингової діяльності. В рамках рекрутингу організації можуть активно шукати талановитих кандидатів на ринку праці через внутрішні рекрутингові програми, брати участь у кар'єрних ярмарках, використовувати професійні мережі та соціальні медіа.

5) стимулювання розвитку талантів. Залучення та збереження талановитих працівників може бути забезпечено шляхом створення стимулів для розвитку та самореалізації, творчого зростання та впровадження ідей.

Такі рішення дозволять організаціям розв'язати проблеми забезпечення кваліфікованими кадрами та підтримати стабільну і конкурентоздатну робочу силу.

У процесі забезпечення організацій кваліфікованим персоналом важливе значення має взаємодія між публічними та приватними інституціями, яка сприяє ефективному пошуку, навчанню та збереженню висококваліфікованих працівників. В науковій думці [2;3] вивчаються різні аспекти такої взаємодії та досліджується їх вплив на розвиток організацій. Найбільш актуальними і прийнятними для активного запровадження у реальну практику взаємин вважаємо такі:

Партнерство у сфері навчання та розвитку. Публічні та приватні інституції можуть співпрацювати в галузі навчання та розвитку персоналу. Наприклад, навчальні заклади можуть укласти партнерські угоди з корпораціями щодо спільного проведення навчальних курсів або стажування студентів. Це дозволяє підприємствам залучати до своїх команд вже підготовлених спеціалістів та формувати відповідні вимоги до майбутніх працівників.

Обмін досвідом та кращими практиками. Публічні та приватні інституції можуть спільно розвивати та впроваджувати кращі практики у сфері управління персоналом, зокрема, такі як: обмін досвідом у використанні сучасних методів рекрутингу, оцінки та розвитку персоналу, застосування персонал-технологій. Такий обмін досвідом допомагає організаціям ефективніше адаптуватися

до змін на ринку праці та вдосконалювати свої підходи до управління персоналом.

Залучення ресурсів для спільних досліджень. Публічні інституції (університети, наукові центри) можуть бути цінними партнерами для приватних компаній у проведенні досліджень та розробці нових технологій. Така співпраця сприяє залученню додаткових ресурсів для розвитку інновацій та покращенню конкурентоспроможності підприємств.

Спільні програми стажування та практики. Публічні інституції можуть організовувати програми стажування та практики для студентів у співпраці з приватними компаніями. Це дозволяє студентам отримувати практичний досвід роботи в сфері своєї професії, а підприємствам – виявляти та привертати молоді таланти.

Отже, резюмуючи вищенаведені аргументи, можемо констатувати, що взаємодія публічних і приватних інституцій є ключовим фактором у забезпеченні організацій кваліфікованим персоналом. Така співпраця сприяє розвитку людських ресурсів та підвищенню конкурентоспроможності як окремих організацій, так і всього економічного сектора. Важливо звернути увагу на розвиток та підтримку таких партнерських відносин для досягнення успіху у сучасному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1(33). С. 33-42.
2. Лазор О.Д., Лазор О.Я., Юник І.Г. Державна кадрова політика в системі публічної служби України: нормативно-правове забезпечення. URL: <https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2023/35-2023/11.pdf>
3. Островерхов В. М. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Випуск 19. С. 100-110.