

- 2.Бренд-менеджмент: навч. посібник. С.Ф. Смерічевський, С.Є. Петропавловська, О.А. Радченко. Київ: НАУ, 2019. 155 с.
- 3.Бренд-менеджмент: теорія і практика : навч. посібник / укл.: І . В. Струтинська. Тернопіль: Прінт-офіс, 2015. 204 с.
- 4.Кей Райт. Побудування бренду: не мовчіть у галасливому світі. Харків. Vivat, 2023. 300 с.
- 5.Пономарьова Є.А. Бренд-менеджмент. URL: <https://stud.com.ua/154412/marketing/brend-menedzhment>.
- 6.Маркетингові комунікації. URL: <http://posibniki.com.ua/post-breeding-sutnist-brenda>.

Любов КШИПОВСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Тамара ПОПОВИЧ

КАДРОВИЙ АУДИТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

У системі менеджменту організації кадровий аудит є однією з управлінських персонал-технологій, зорієнтованої на проведення якісного оцінювання відповідності наявного кадрового потенціалу цілям та функціональним завданням її діяльності і має на меті розроблення та впровадження стратегічних рішень в питаннях оптимального використання людських ресурсів, удосконалення системи управління персоналом, підтримку його розвитку та підвищення професійних компетентностей. За своєю сутністю і логікою кадровий аудит є систематичним оглядом та аналізом персоналу, його навичок, знань, досвіду та ефективності роботи з метою виявлення сильних та слабких сторін кадрового потенціалу.

Важливим аспектом кадрового аудиту на думку фахівців [1], є його спрямованість на забезпечення дотримання законності у прийнятті і реалізації кадрових рішень, запобігання виникненню трудових конфліктів, виявлення та зниження потенційних кадрових ризиків, удосконалення процесу організації та ведення кадрової роботи в організації. В цьому аспекті, авторкою зазначається, що кадровий аудит є комплексом «процедур з

перевірки коректності оформлення та ведення кадрового обліку відповідно до норм чинного законодавства» [1].

В рамках реалізації аналітично-оціночної функції в управлінні персоналом, основна увага в проведенні кадрового аудиту приділяється :

оцінці кадрового потенціалу організації, кількісним та якісним параметрам стану, руху та розвитку персоналу, його кваліфікаційному рівню;

аналізуванню кадрових процесів та кадрових процедур, що здійснюються в контексті сформованої кадрової політики організації. В цьому аспекті кадровий аудит зорієнтований на: виявлення поточного стану кадрового забезпечення діяльності організації; відповідності наявного кадрового складу функціональним завданням; оцінку інноваційного кадрового потенціалу; визначення потреби у кваліфікованих працівниках; ідентифікації причин плинності кадрів тощо;

діагностуванню організаційної структури управління через оцінювання співвідношень в ієрархії управління, закріплених повноваженнях, обсягу виконуваних управлінських робіт та функціональних завдань, вибудованої системи взаємин та зв'язків тощо.

Конкретизовані напрями кадрового аудиту та основні параметри оцінювання кадрових процесів в організації проілюстровані на рис. 1 [2-3].

Як і будь-який процес кадровий аудит здійснюється за певною процедурою та має конкретний алгоритм дій. Як свідчить практика, кадрового аудитування передбачає дотримання наступних етапів:

1. Підготовчий етап. На даному етапі встановлюються цілі та завдання аудиту, а саме, які аспекти кадрової роботи та персоналу необхідно оцінити? Які проблеми потребують вирішення?

2. Формування складу команди кадрового аудиту, яка буде відповідальна за проведення аудиту.

3. Складання програми та вироблення методології аудитування. Даний етап спрямовується на визначення інформаційних джерел, методів збирання та аналізу даних, визначення критеріїв оцінки персоналу.

4. Збір та аналіз даних про якісний і кількісний потенціал персоналу організації: освіту, досвід роботи, сертифікацію, кваліфікаційні показники,.

Планування потреби персоналу

- Оцінка наявних людських ресурсів, цілей, умов і перспектив розвитку, майбутніх потреб у кадрах

Набір та відбір персоналу

- Оцінка претендентів на посади. Оцінка забезпечення вакансій претендентами. Оцінка результативності оцінних процедур та змін кадрового потенціалу

Система стимулювання та заохочення

- Аналіз структури оплати праці, співвідношень основної, додаткової, обов'язкових виплат та доплат. Наявність схем персоніфікованої оплати праці відповідно до обсягу виконуваної додаткової роботи та її результативності. Порівняльні оцінки систем винагородження з іншими сферах діяльності.

Навчання персоналу

- Аналіз процесу планування підвищення професійних компетенцій, форм навчання, програм навчання, результатів навчання. Аналіз системи оцінювання ефективності навчання

Рух персоналу

- Оцінка ефективності системи кадрового моніторингу за підвищенням, пониженням, переведенням та звільненням персоналу. Оцінка результативності планувальних заходів з розвитку службової кар'єри.

Соціально-психологічний клімат

- Діагностика рівня соціальної напруженості, стану психологічного клімату, організаційної культури, типу керівництва та стану внутрішньої комунікації

Безпека персоналу

- Сукупність заходів, спрямованих на збереження персоналу, вирішення правових питань трудових відносин, виявлення, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків для роботи персоналу, створення максимуму умов для його продуктивної діяльності

Рис. 1. Ключові напрями кадрового аудитування в організації

5. Оцінка ефективності роботи персоналу. Аналізуються результати роботи, включаючи якість надання публічних послуг та рівень задоволеності споживачів.

6. Аналіз кадрових резервів. Визначається наявність та потенціал розвитку кадрів для зайняття ключових посад.

7. Оцінка потреб в кадрах та розробка рекомендацій. Визначаються: потреби у навчанні та розвитку персоналу; обсяг та зміст навчальних програм; розробка стратегій набору та розвитку персоналу.

8. Підготовка адиторського звіту та рекомендацій. Подання результатів аналізу, виявлення проблем та пропозиції щодо їх вирішення.

9. Розробка та впровадження рекомендацій: Формулюються конкретні рекомендації для удосконалення управління персоналом та оптимізації його структури. Розробляється плану заходів та формуються конкретні стратегії та програми для вдосконалення управління персоналом.

10. Моніторинг та оцінка результатів. Здійснюється постійне відстеження реалізації рекомендацій та їх впливу на ефективність роботи організації..

Алгоритмізація процедур кадрового аудиту допомагає систематизувати процеси оцінки кадрової роботи та забезпечити ефективне використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Донець М. Кадровий аудит на підприємстві: підготовка документів. URL:
<https://www.slideshare.net/ZEST-Outsourcing/kadrovuj-audyt>
2. Совершенна І. О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_1_5
3. Олійник О.О. Аудит персоналу: Навч. посіб. Рівне : НУБГП, 2016. 290 с.

Аліна ЛЯШЕНКО

Національний університет «Одеська політехніка»
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і торгівлі НУ «Одеська політехніка» Пучкова С.І.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасні тенденції розвитку вітчизняних підприємств демонструють, що більшість вітчизняних підприємств функціонують в умовах економічної нестабільності. Отже, загострення кризи в Україні передбачає потребу в ефективному антикризовому управлінні.

Ситуація на ринку на даний момент така, що конкурувати підприємницькі структури можуть лише за рахунок знань, умінь і навиків своїх співробітників. Тому в ситуації кризи питання організації ефективного управління персоналом повинне стати одним з пріоритетним.

Вирішенню окремих аспектів управління персоналом підприємства в кризових умовах присвячені дослідження багатьох вітчизняних та закордонних вчених, а саме: В. Воронкової, Г. Десслера, П. Друкера, О. Крушельницької, А. Лігоненко, В. Лук'янихіна, І. Продіуса, О. Скібіцького, Г. Слезінгера та інших.