

Таким чином, політика управління основним капіталом повинна бути виражена в конкретних діях, враховуючи принципові вимоги до її організації, де повинні бути вказані плановані до впровадження конкретні інноваційні види техніки та технології, обґрунтований методичний інструментарій екстенсивного та інтенсивного використання основних фондів, проведений розрахунок потреби в основному капіталі на майбутній період. В цілому це вимагає проведення комплексного аналізу руху основного капіталу у визначенні ефективності його спрацювання та впливі на кінцевий результат господарювання підприємства.

Список використаних джерел:

1. Швиданенко Г.О. Управління капіталом підприємства : навч. посіб. Київ.: Центр економічної статистики. 2014. 436 с.

Яковенко Д. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ
КАДРОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективність управління підприємством – багаторівневий процес, який в загальному сенсі може включати в себе широке коло управлінських рішень, розрахунків економічних показників, забезпечення фінансової стійкості підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

При оцінці ефективності управління підприємством досить часто підвищену увагу надають саме економічним показникам, знижуючи роль соціального і психологічного аспектів. Проте ситуація поступово змінюється, і в сучасному українському підприємстві досить часто можна зустріти фахівців таких напрямків як HR-менеджмент, retention-менеджмент або психологія [1].

У сучасному світі з актуалізацією діджиталізації та поліпшенням якості життя вже нікого не здивувати наявністю співробітників у сфері "високих" технологій (і не тільки) у віці 60 років, які працюють поруч зі значно молодшими колегами. Соціологи та фахівці з найму персоналу називають це терміном "Робоче місце п'яти поколінь" [2]. Таким чином, все більш важливе місце в рамках оцінки ефективності підприємства займає оцінка ефективності формування комунікаційних зв'язків всередині колективу, психологічна та адаптаційна сумісність та загальне управління.

До 90% бізнес-лідерів визнають, що грамотне управління колективом і лідерські навички є їхньою особистою організаційною проблемою, так само як і підбір персоналу і, звісно, менеджменту, що здатен вирішувати дану проблему (проблему створення високопродуктивних команд).

Сучасні проблеми, в першу чергу пандемія COVID-19, призвели до наявності ще більш високих вимог до якості організації комунікації як одного з основних чинників, що сприяє забезпеченню ефективності управління. Економічні суб'єкти змушені переходити

на дистанційні варіанти функціонування, і зниження якості взаємодії може впливати як на продуктивність, так і на загальні показники безпеки, збереження конфіденційності інформації, бази клієнтів та кадрового складу.

Крім економічних показників, деякі керівники забувають про вартість плинності кадрів. Це досить складне завдання, адже на більшості підприємств відсутні системи моніторингу витрат на пошук, співбесіди, навчання, що призводить до неминучої втрати продуктивності. Як наслідок, відбуваються втрати клієнтів та фінансові втрати, що в кінцевому рахунку відобразиться на ефективності діяльності.

Одним з мотиваційних прийомів є визнання заслуг працівників та їх залученість в виробничий процес. Компанія Insights, сучасний лідер в області створення продуктів оцінки і організації ефективних команд, стверджує, що не більше 13% співробітників в світі вважають себе повністю залученими в процеси фірми і досить мотивовані [4].

При цьому, наприклад, Ерік Гартон і Майкл Манкінс з Herald Business Review наводять наступне порівняння: «Якщо задоволені співробітники продуктивні на рівні індексу 100, то залучені співробітники виробляють 144, що майже вдвічі більше. Але потім починається найцікавіше: натхненні співробітники набирають 225 балів за цією шкалою. Іншими словами, з чисто кількісної точки зору було б потрібно два з чвертю задоволених співробітників, щоб зробити такий же результат, як і одному натхненному співробітнику» [3].

Таким чином, крім загальних вимог і традиційних класичних показників (бенчмаркінг, методики оцінки Філіпса, в тому числі метод оцінки віддачі інвестицій, експертні оцінки та інше [5]), в сучасних умовах оцінку ефективності управління кадровими ресурсами підприємства слід проводити виходячи з підвищеної уваги до залученості співробітників в бізнес-процеси виробництва.

Одним з можливих кроків підвищення ефективності будуть наступні дії:

- Провести первинне оцінне тестування персоналу з точки зору задоволеності умовами роботи, результатами роботи і ступенем залучення у виробничий процес з використанням як сучасних адаптивних підходів (Insight), так і класичних моделей – зокрема, Ульріха, Філіпса.

- Ввести в штат додаткові кадрові одиниці в особі психологів і фахівців по роботі з персоналом для отримання уточнюючих даних в проблемних ділянках.

- Через нетривалий період часу (до півроку) провести повторне тестування з метою оцінки ефективності проведених заходів та коригування загальних методичних вказівок для фахівців по роботі з персоналом.

Список використаних джерел:

1. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.peoplekeep.com/blog/employee-retention-the-real-cost-of-losing-an-employee>
2. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
3. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://hbr.org/2015/12/engaging-your-employees-is-good-but-dont-stop-there>
4. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.insights.com/solutions/employee-engagement/>
5. Брайан Беккер. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Брайан Беккер, Марк Хьюзлид, Дэйв Ульрих. – М.: "ИД «Вильямс»", 2007.