

Кирич Н., Шведа Н. розглядають бенчмаркінг як окремий інноваційний проєкт, який складається з трьох стадій: на першій стадії відбувається планування проєкту, на другій – збір і обробка інформації, на третій – реалізація плану новацій [3]. Христенко О.В., Манжос С.А. процес застосування бенчмаркінгу пропонують здійснювати за 6-ма етапами: планування; збір даних; аналіз; адаптація; реалізація; контроль і оцінювання [5]. У дослідженні [8] виділяють таку послідовність здійснення бенчмаркінгу: визначення ключових факторів успіху; оцінювання вагомості кожного з ключових факторів успіху; ідентифікація партнерів з бенчмаркінгу; збір бенчмаркінгової інформації; визначення лагів у продуктивності; імплементація результатів бенчмаркінгу; імплементація змін.

На нашу думку, особливостями при впровадженні бенчмаркінгового підходу до удосконалення системи розвитку людських ресурсів є:

1) надзвичайно широкі можливості використання внутрішнього бенчмаркінгу (наприклад, кращого досвіду інших підрозділів у межах однієї компанії чи установи, які найбільш успішно впровадили у своїй діяльності певні форми, методи, процедури професійного розвитку людських ресурсів та отримали економічний, соціальний ефекти);

2) високий ступінь незалежності у виборі організації-еталону від її галузевої, регіональної приналежності, продукції, яка випускається тощо, оскільки процеси управління людськими ресурсами та розвитком персоналу здійснюються в організаціях будь-якої форми власності, виду діяльності, що суттєво збільшує поле для пошуку кращих практик.

Безпосередньо процес застосування бенчмаркінгу з метою удосконалення системи розвитку людських ресурсів передбачає:

- ідентифікацію мети та ключових завдань, чітке визначення об'єкта бенчмаркінгу;
- збір та систематизацію вихідних даних із використанням як внутрішнього, так і зовнішнього бенчмаркінгу;
- оцінювання виявлених невідповідностей наявної системи розвитку людських ресурсів із показниками суб'єктів, обраних за базу порівняння;
- формування програми заходів щодо удосконалення системи розвитку людських ресурсів;
- трансформацію мотиваційних чинників і настанов персоналу у бажаному напрямі, подолання опору змінам;
- впровадження розробленої програми заходів, контроль за її виконанням;
- оцінювання результативності реалізації програми, внесення коректив (за необхідності).

Література

1. Гордей О.Д., Жолоб А.О. Бенчмаркінг як спосіб уникнення кризових явищ на підприємстві. *Фінансовий простір*. 2019. №2. С. 154-166.
2. Гудзь Ю.Ф. Методичні аспекти бенчмаркінгової стратегії підприємства. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2013. Т. 18, Вип. 4(1). С. 137-141.

3. Кирич Н., Шведа Н. Дослідження моделей бенчмаркінгу. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2013. Вип. 1. С. 286-296.

4. Негоденко В., Варгатюк М., Щербата М. Теоретичні аспекти визначення сутності категорії «бенчмаркінг». *Економічний аналіз*. 2019. Т. 29(1). С. 208-214.

5. Христенко О.В., Манжос С.А. Застосування бенчмаркінгу в системі управління підприємством. *Фінансовий простір*. 2018. №1. С. 153-160.

6. Adebajo, O., Mann, R.S. and Abbas, A. (2010). An investigation of the adoption and implementation of Benchmarking. *International Journal of Operations and Production Management*, Vol 30, №11, P. 1140-1169.

7. Mann, R.S. 2016. *Business Excellence Models and Awards for the Public Sector – A Guide book for National Productivity Organisations (NPOs)*. Asian Productivity Organisation. ISBN 978-92-833-2468-3.

8. Md. Sharfuddin Rashed & Nesha Ashraf. Un. Implementation of Benchmarking Concepts in Manufacturing Industry of Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume XVIII. Issue IV Version I. 2018.

Лінькова О. Ю.

кандидат економічних наук, доцент
НТУ «Харківський політехнічний інститут»
м. Харків, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток сучасної економіки має певні риси: глобалізація, інформатизація, невизначеність, прискорення інновацій, нестача професійних кадрів, індивідуалізація. Тому господарюючі суб'єкти для отримання прибутку мають своєчасно реагувати на нові виклики. Найпотужнішим резервом бізнесу у XXI столітті є персонал. Метою роботи є дослідження змін у роботі з персоналом підприємства та визначення напрямків для її покращення.

Аналізом питань розвитку людського потенціалу підприємства займається багато вітчизняних та закордонних вчених. Так, Ліпін М. В. досліджує зміни в освіті з точки зору викликів практики [1, с. 251]. Лукашова Л. В. акцентує увагу в дослідженні на аспектах фасилітації розвитку [2, с. 327]. Новікова М. М., Мажник Л. О. виокремлюють сучасні технології управління персоналом [3, с. 109]. Сьюзен Фаулер акцентує увагу на зміні аспектів мотивації персоналу за сучасних умов [4, с. 54]. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. вивчають технології управління персоналом та їх ефективність [5, с. 369]. Щекин Г. системно вивчає процес управління людськими ресурсами [6, с. 1254]. Поряд з цим потребує вивчення механізм розвитку людського потенціалу підприємства.

Важливі характеристики сучасного персоналу: зацікавленість людей у роботі з метою реалізації індивідуальних цілей; зацікавленість менеджменту у

розвитку кадрового потенціалу для забезпечення виживання бізнесу; структурне управління персоналом за критеріями: потенціал, компетенції, ефективність (забезпечує зручність контролю за ефективністю роботи з персоналом).

Новації в управлінні персоналом: способи впливу на персонал (корпоративна культура, залучення персоналу до прийняття управлінських рішень); ефективне навчання та розвиток персоналу; створення творчого середовища та управління талантами (урахування індивідуальних особливостей розвитку людини, використання здібностей людей); якість трудового життя, адаптація персоналу до нововведень через посилення колективу; балансування корпоративних та індивідуальних цінностей через участь у власності бізнесу.

Інформатизація суспільства вимагає від людей різних професій підвищеної уваги при виконанні професійних обов'язків. За висновками психологів концентрації уваги людини сприяє цілеспрямованість та зосередженість.

Для забезпечення умов концентрації працівників на ефективному виконанні обов'язків важлива роль менеджерів щодо розвитку корпоративної культури через навчання.

Інструментами розвитку корпоративної культури є як організаційні (формування робочого процесу, система комунікацій, норми поведінки, способи вирішення конфліктів, система лідерства, корпоративний стиль), так і ідейні (цінності компанії, традиції, особистісні цінності, вектор розвитку). Розвиток корпоративної культури має використовувати проєктний підхід із активним залученням персоналу (співпраця на основі довіри і відкритості) та запровадження системи KPI. Навчання персоналу дозволяє оволодіти уміннями: розуміння проблем, впровадження інновацій, адаптації, інтеграції, удосконалення колективної роботи. Прискорення змін у ринковому середовищі вимагає чи не миттєвих реакцій від бізнесу для виживання. Для отримання цього результату в роботі запропоновано на постійній основі на підприємстві опрацювати розвиток корпоративної культури через систему навчання персоналу, що потребує аудиту індивідуальних здібностей і цілей кожного працюючого.

Розвиток людського потенціалу призведе до підвищення: ефективності управління діяльністю організації, результативності інвестицій в персонал, адаптивності бізнесу до ринкових змін.

Література

1. Ліпін М. В. Освіта в модифікаціях сучасного світу : монографія. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2018. 340 с.
2. Лукашова Л. В. Мале підприємництво: методологія та практика фасилітації розвитку : монографія. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2019. 448 с.

3. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія / Новікова М. М., Мажник Л. О. Харків : ХНАМГ, 2012. 215 с.

4. Сьюзен Фаулер Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников Киев : Альпина Паблишер, 2019. 190 с.

5. Технології управління персоналом: монографія/ Гаврик О.А., Довгань Л.Є., Крейди І.М., Семенченко Н.В. Київ: НТУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

6. Щекин Г. Система управления человеческими ресурсами : монография. Москва : Персонал, 2009. 1472 с.

Немченко Т. Б.

кандидат філософських наук, доцент

Немченко Т. А., асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кіровоградський, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПОДОЛАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

В умовах поглиблення економічної нестабільності та постійно загостреної політичної кризи в Україні особливого значення набувають ті наукові дослідження, що безпосередньо впливають на темпи і ефективність економічного розвитку держави, є визначальними факторами стабільного економічного зростання, політичної консолідації в суспільстві, подолання суперечностей і ризиків, обумовлених відсутністю єдності поглядів щодо перспектив та спрямувань національного оздоровлення суспільства, його очищення від таких негативних явищ як корупція, правовий нігілізм, тінізація економіки. Широко відомі дебати у політичних, бізнесових та наукових колах щодо ідей неолібералізму, державного втручання, жорсткого державного регулювання суспільного життя обумовлюють необхідність подальшого дослідження феномена соціальної відповідальності як детермінанти узгодженої партнерської поведінки основних суб'єктів діяльності в Україні – особистості, бізнесу та держави.

Соціальна відповідальність як об'єктивно необхідна реальність соціального буття стала об'єктом дослідження порівняно недавно. У другій половині ХХ ст., в умовах суттєвого загострення низки питань, обумовлених процесами підвищення ролі людського фактору у вирішенні фундаментальних проблем людства економічного, політичного, екологічного, соціального характеру.

Зарубіжні науковці, відповідаючи на запити існуючих економічних, політичних та військових систем, зосередили свою увагу на парадигмі