Вид середовища	Група факторів	Фактор
Внутрішні		1. Стан морального і фізичного зносу об'єктів нерухомості компанії
		2. Обрана стратегія і рівень фінансового потенціалу компанії
		3.Рівень іміджу організації та рівень підготовки працівників.
		4. Компетентність фахівців і керівників та стан в якому здійснюється виконання посадових обов'язків і відбувається відпочинок.

Отже, можна зробити висновок, що диверсифікація діяльності компанії полягає у створенні різноманітності бізнесу компанії шляхом виходу на нові сектори ринку. Дедалі очевиднішими стають основні характеристики довгострокової перспективи, фундаментальних досліджень, диверсифікованого управління, інноваційної діяльності, максимізації творчої діяльності персоналу. У процесі розробки стратегії підприємства керівники повинні звернути увагу на галузі та види діяльності, на яких спеціалізується або буде спеціалізуватися підприємство, тобто визначити стратегічні напрями управління, які представляють окрему частину підприємства. Щоб визначити необхідність диверсифікації в контексті стратегічного розвитку, підприємству необхідно всебічно врахувати фактори впливу внутрішнього та зовнішнього середовища, проаналізувати та вибрати план диверсифікації. Оскільки диверсифіковане підприємство – це сукупність різних видів бізнесу, то воно потребує управління формуванням корпоративної стратегії та аналізу більшої кількості інформації, ніж розробка стратегії для одного бізнесу.

Список використаних джерел

1. Пересадько Г.О. Управління стратегіями диверсифікації підприємств : дис. к.е.н. / Г.О. Пересадько ; наук. кер. С.М. Ілляшенко. – Суми : СумДУ, 2008. – 100–167 с.
2. Ковтуненко К.В. Стратегія диверсифікації: поняття, види та фактори вибору / К.В. Ковтуненко, Ю.В. Ковтуненко, М.Р. Партика // Економіка. Фінанси. Право. – 2016. – С. 10–30.
3. Ковтуненко К.В. / Інноваційна інфраструктура: напрями розвитку та участь держави / К.В. Ковтуненко, Ю.В. Ковтуненко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 725 : Проблеми економіки та управління. – С. 50–125.
4. Цогла О.О. Активізація інноваційного розвитку підприємства шляхом диверсифікації його діяльності: Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 100–200.
5. Осовська Г.В. Менеджмент організацій / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 50–98 с.

Робота виконана під науковим керівництвом канд. держ. упр., доцента
КАНДАГУРИ К. С.

СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

РАДЧЕНКО А., 2м курс ФЕМП ДТЕУ,
спеціальність «Менеджмент», освітня програма «Менеджмент персоналу»

У статті розглянуто теоретичні та методичні засади стимулювання розвитку персоналу. Визначено сутність стимулювання праці персоналу на підприємстві. Досліджено головні складові та умови формування результативної системи стимулювання персоналу на підприємстві.

The article discusses the theoretical and methodological principles of stimulating personnel development. The essence of stimulating the work of personnel at the enterprise has been determined. The main components and conditions for the formation of an effective personnel stimulation system at the enterprise were studied

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Важливою складовою в роботі підприємств є функція стимулювання праці персоналу. Тому актуальність дослідження полягає у визначення особливостей методів стимулювання праці на підприємствах та результатів розвитку персоналу на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стимулювання праці персоналу є однією з ключових функцій управління людськими ресурсами в будь-якій компанії. Тема стимулювання розвитку персоналу підприємства є затребуваною та популярною: ці питання досліджували Гриньова В.М., Жуковська В.М, Семикіна М.В., Дудко С.В., Орлова А.А., Рекуненко І.І., Кобушко Я.В., Рибальченко С. М., Мартіянова М.П., Рижков В.А.; методи оцінки, види стимулів та мотиви розвитку персоналу аналізуються в роботах Коваленко О.В. Савченко В.А., Цимбалюк С.О., Ушкальова В.В., Хміль Ф.І, Яковенко І. В., Шахової О., Слинькова В.А., [1–12]. У даній роботі ми розглянемо методи стимулювання праці персоналу на підприємствах, їхні переваги та інші недоліки.

Мета статті – обґрунтувати методи стимулювання розвитку працівників та визначити внутрішні та зовнішні чинники щодо підвищення результативності персоналу підприємства.

Об'єкт дослідження – процес стимулювання праці персоналу на підприємстві.

Предмет дослідження – теоретичні та методичні аспекти стимулювання розвитку персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Ефективне управління персоналом допомагає направляти підлеглих на результативну роботу. В сучасних умовах науково-технічного прогресу стимулювання розвитку та залученості персоналу є однією важливою умовою успішного функціонування підприємства.

Аналіз та узагальнення наукових джерел [1–3, 5, 7, 10–12], дозволив зробити висновки щодо сучасних підходів до стимулювання праці персоналу на підприємствах. Ефективні заходи стимулювання допомагають підвищити мотивацію працівників, підвищити їх продуктивність, підвищити лояльність до компанії та підвищити загальний рівень задоволеності роботою.

Комплексний аналіз методів стимулювання праці персоналу на підприємствах дозволив на основі джерел згрупувати на наш погляд на такі складові [2–5, 7–9], зокрема:

Фінансова стимулювання праці: Одним із найпоширеніших методів стимулювання є фінансова. Це включає в себе надання бонусів, премій, підвищення заробітної плати або інших фінансових надбавок для досягнення певних цілей або результатів роботи. Фінансова стимуляція може бути дієвим інструментом для підвищення продуктивності, зокрема, де результати можуть бути легко виміряні.

Переваги: Мотивує до досягнення цілей, збільшує прозорість у винагороді.

Недоліки: може створювати конкуренцію та невдоволеність серед працівників, не завжди показуючи інші аспекти роботи.

Соціальне стимулювання: Цей метод базується на створенні сприятливого соціального середовища на робочому місці. Він включає в себе такі заходи, як проведення корпоративних заходів, розвиток командної роботи, надання можливості спілкування та взаємодії між працівниками.

Переваги: сприяє підвищенню міжособистісних відносин, знижує стрес, покращує комунікацію та сприяє розвитку корпоративної культури.

Недоліки: Може вимагати значних витрат на організацію подій та програм.

Професійний розвиток: Надання можливостей для навчання та професійного зростання є методом стимулювання. Це може включати в себе фінансування навчання, проведення тренінгів, розвиток менторських програм, які допомагають працівникам розвивати свої навички та кар'єру.

Переваги: Підвищує кваліфікацію та продуктивність працівників, сприяє залученню та збереженню талановитих співробітників. Серед наявних переваг стимулювання праці у персоналу будуть розкриття потенціалу працівників; легке впровадження інноваційних змін; забезпечення ефективного управління.

Недоліки: Може займати час і вимагати витрат на навчання.

Забезпечення балансу між роботою та особистим життям: Деякі компанії надають можливість гнучкого робочого графіка, віддаленої роботи або додаткових відпусток для забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників.

Переваги: Знижуєте стрес, досягаєте задоволеності працівників, сприяє збереженню та залученню фахівців.

Недоліки: Вимагає відмінної організації робочих процесів.

Залученість персоналу в прийнятті рішень: деякі послуги стимулюють працівників, надаючи їм можливість брати участь у прийнятих важливих рішеннях, пов'язаних з роботою. Це сприяє відчуттю власної важливості та залученню до діяльності компанії.

Переваги: збільшує відчуття власної важливості, ваша мотивація працює на результат.

Недоліки: Не завжди можна залучити та враховувати думку всіх працівників при прийнятті рішень.

Вибір конкретних методів стимулювання повинен враховувати особливості компанії та потреби її персоналу. Комбінування різних методів може бути найбільш оптимальним підходом для досягнення поставлених цілей.

Для ефективного стимулювання на підприємстві повинна діяти прозора система оцінки діяльності/роботи та результативності персоналу. Оцінка персоналу дозволяє не тільки отримати необхідну інформацію про окремих працівників і виявити, наскільки той чи інший співробітник відповідає посаді, але й підвищити ефективність управління і мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі.

Чинники стимулювання праці персоналу з огляду на розвиток працівників поділяють на зовнішні та внутрішні [4–7]. Зважаючи на те, що кожен із чинників впливу потрапляє до кожної із наведених класифікаційних ознак, зосередимо увагу на розгляді чинників з точки зору рівня їхнього впливу на процеси розвитку персоналу підприємства, тобто – зовнішніх та внутрішніх (рис. 1). Основними результатами стимулювання праці є реалізації внутрішніх програм з розвитку персоналу на підприємстві, що також забезпечує зростання соціальної активності працівників.

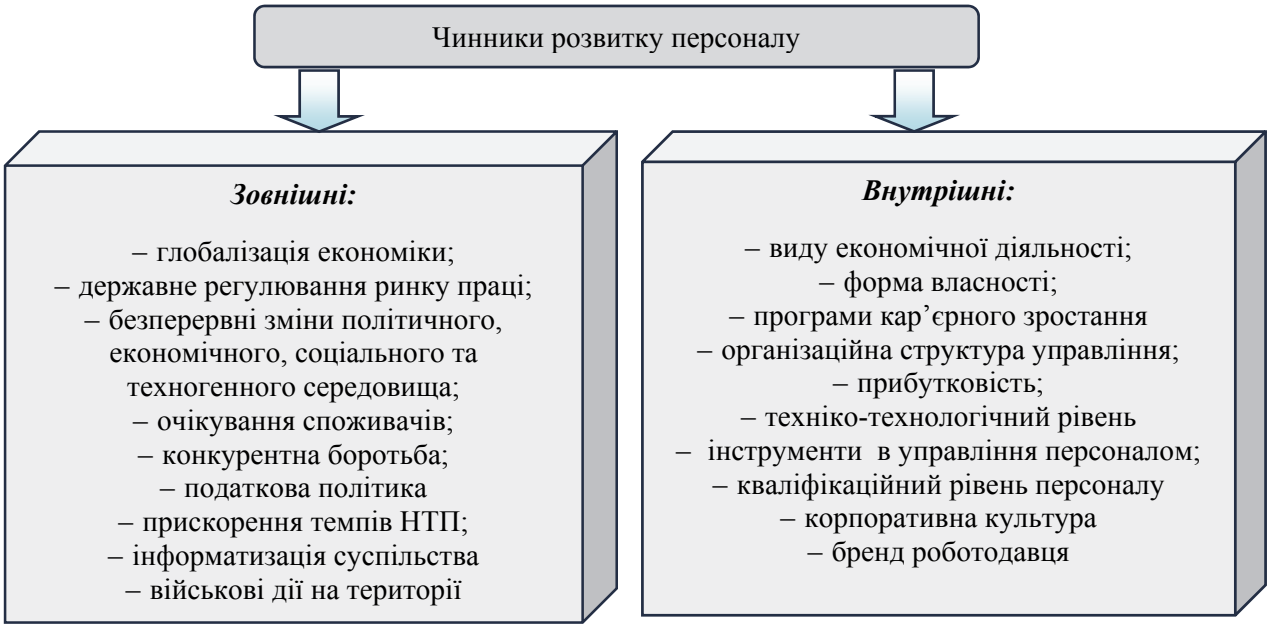

Рис. 1. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на розвиток персоналу підприємства

Джерело: узагальнено на основі [5–6, 11–13]

Розвиток трудового потенціалу підприємства забезпечує ефективну професійну орієнтацію працівника, яка полягає у більш глибокому пізнанні людини її внутрішніх здібностей й можливостей, що дозволяє працівнику вибрати одну з найбільш відповідних для нього кар'єрних перспектив із врахуванням потреб підприємства; зростання рівня кваліфікації працівників та удосконалення їх професійних вмінь і навичок [2, 4].

Більшість ефектів від методів стимулювання праці для розвитку персоналу не можливо оцінити за допомогою вартісних показників. Проблема полягає у тому, що в більшості випадків і єдино можливо, використовувати якісні натуральні або відносні ефекти результатів роботи персоналу підприємства, що характеризують економічну, управлінську, соціальну діяльність підприємства. Серед показників низка авторів (Лобза А.В., Малтиз В.В. Цимбалюк С.О., Жуковська В.М, Білик О.М., Хміль Ф.І.) наголошують на оцінюванні таких основних показників як:

1. *Рівень середньомісячної заробітної плати працівників* ($ЗП_{ср}^{п}$)

$$ЗП_{ср}^{п} = \frac{ФЗП_{п}}{ЧП_{заг}} \quad (1)$$

де $ФЗП_{п}$ – загальний фонд заробітної плати працівників підприємства, грн.,
$ЧП_{заг}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб

2. *Частоту захворювань персоналу* ($К_{кзп}$), що показує інтенсивність та навантаження працівників в компанії у процесі виконання завдань:

$$К_{кзп} = \frac{КЗ_{п}}{ЧП_{заг}} * 100 \quad (2)$$

3. *Коефіцієнт підвищення рівня освіти працівників* ($К_{пкп}$)

$$К_{пкп} = \frac{ЧП_{пкп}}{ЧП_{заг}}, \quad (3)$$

де $ЧП_{пкп}$ – чисельність працівників підприємства, що здобули вищу освіту, підвищили свою кваліфікацію, пройшли первинну професійну підготовку, перепідготовку за період, що розглядається, осіб.

4. Частота травм на підприємстві ($К_{нв}$), де відсутність їх показую сприятливі умови роботи персоналу, що характерно для виробничих компаній.

$$К_{нв} = \frac{N_{вт}}{ЧП_{заг}} * 100 \quad (4)$$

5. *Продуктивність праці* ($П_{вр}$) – розраховується зазвичай як виручка від реалізації продукції– ВР до загальної чисельності працівників, грн.

$$П_{вр} = \frac{ВР}{ЧП_{заг}} * 100 \quad (5)$$

6. Коефіцієнт рівня трудової дисципліни ($К_{ртд}$)

$$К_{ртд} = \frac{ЧП_{пд}}{ЧП_{з}} * 100 \quad (6)$$

$ЧП_{пд}$ – чисельність порушників трудової дисципліни за всіма видами порушень, осіб.

У працівника підприємства, який задоволений результатами своєї праці та планом індивідуального розвитку, формується відчуття задоволеності, гордості, лояльності і довіри

до компанії, впевненості у стабільності її діяльності, тобто відчуття соціальної захищеності, що забезпечує більш віддану працю робітників (рис. 2).

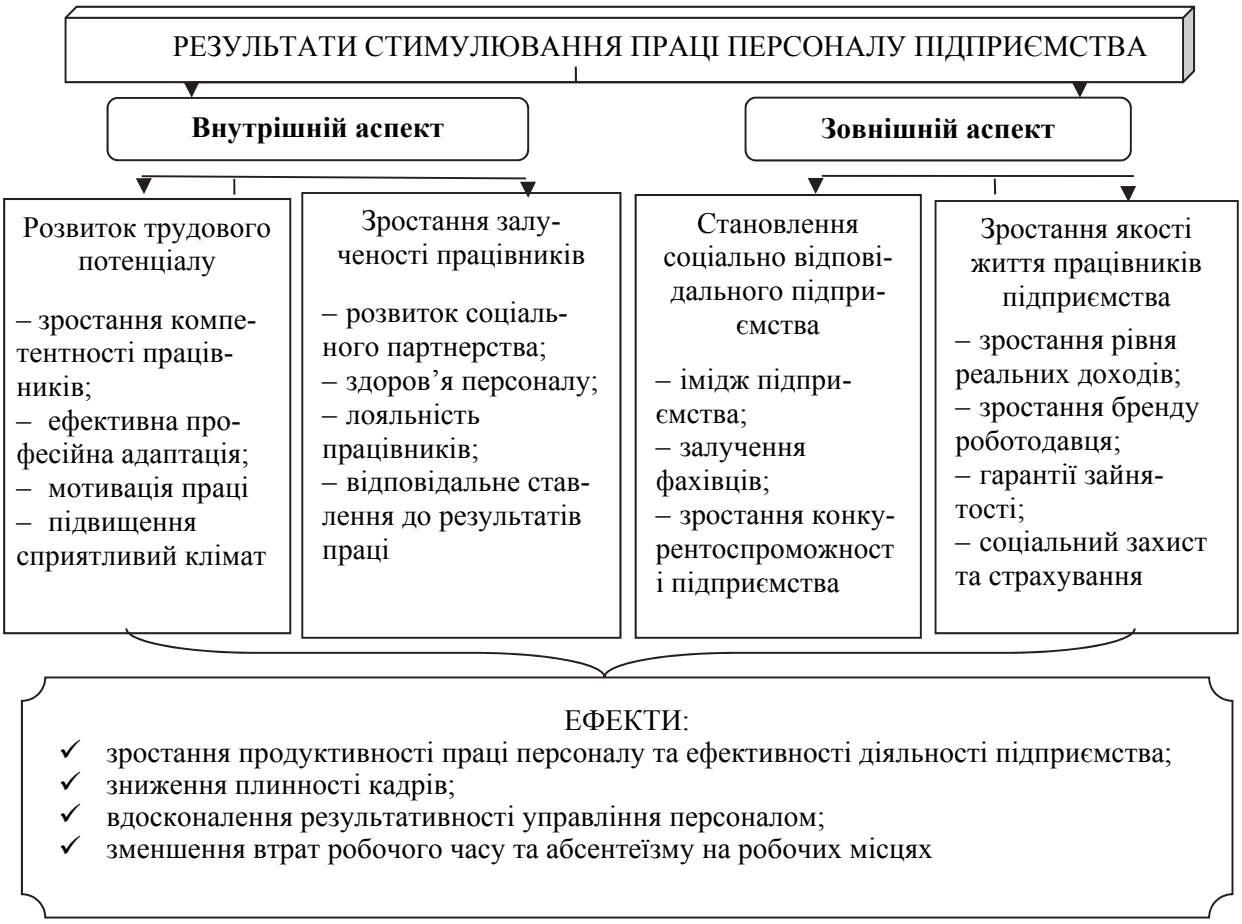

Рис. 2. Результати стимулювання розвитку персоналу підприємства

Джерело: сформовано на основі [6, 9, 11, 12].

Висновки. Стимулювання праці персоналу – це важливий аспект в управлінні розвитком трудового потенціалу будь-якого підприємства. Ефективні методи стимулювання можуть сприяти підвищенню продуктивності, залученню та збереженню талановитих співробітників та збільшенню загальної успішності компанії. Оцінювання результатів праці допомагає виявити і розкрити потенціал кожного співробітника, а також запобігти невідповідність кваліфікації певній посаді та дає змогу керівникам вчасно прийняти управлінські рішення для уникнення ризиків професійної деформації. Задля удосконалення професійного розвитку персоналу слід перманентно розробляти заходи зі стимулювання праці на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навчальний посібник / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красноносова; [за ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової]. Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. 428 с.

2. Коваленко О.В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 2 С. 84–91.

3. Лобза А.В., Щербіна К.В. Розробка системи оцінки персоналу підприємства: реалізація підходу KPI. Молодий вчений. 2018. 12 (64). С. 291–295.

4. Малтиз В.В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. Економіка та суспільство. 2018. № 19. С. 484–489.

5. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

6. Рекуненко, І.І., Кобушко, Я.В., Рибальченко, С.М., Рижков, В.А., Ісмайлова, А. Управління мотивацією професійного розвитку персоналу організації. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2021. № 3. С. 254−262.

7. Хміль Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

8. Цимбалюк С.О., Білик О.М. Оцінювання персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2021. 311 с.

9. Жуковська В.М. Безпека праці та здоров'я персоналу в умовах війни: hr – проєкту. Бізнес Інформ. 2022. № 10 с. 108–113. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2022&abstract=2022_10_0_108_113

10. Ушкальов В.В., Мартіянова М.П. Теоретичні та методичні засади оцінки ефективності розвитку персоналу. Ефективна економіка. 2021. № 5. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8880 (дата звернення: 15.06.2022).

11. Яковенко І. В. Інноваційні методи управління персоналом підприємства Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві. 2020. С. 257–262.

12. Шахова О. Самойлова В. Сила HR/ Як осягати цілей бізнесу. Х. Віват. 2022. 400 с.

Робота виконана під науковим керівництвом д-ра екон. наук професора
ЖУКОВСЬКОЇ В. М.