

ІНІЦІАТИВА ПРАЦІВНИКІВ — ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ РОБОТИ

Актуальність проблеми. За останні десятиліття відбувся перехід від інформаційної економіки до економіки знань. В менеджменті це змінює участь персоналу в усіх стадіях управління для отримання прибутку. Економіка знань впливає на основні принципи побудови взаємин між менеджером та персоналом, що визначає результати виконання завдань бізнесу.

Мета дослідження – систематизувати умови продуктивної роботи персоналу підприємства, які максимально відповідають викликам сучасності.

Дослідженням питань управління персоналом займаються як вітчизняні так і закордонні вчені. При цьому недостатня увага приділяється систематизації умов продуктивної роботи персоналу з урахуванням викликів ринку, інтересів власників, інвесторів та їх опрацюванню [1-6].

Методологія. Характерні вимоги на ринку праці до більшості фахівців це: фахова підготовка; досвід роботи за спеціальністю; вміння навчатися протягом життя; ефективна робота в команді. При пошуку роботи на підприємствах, які пропонують вигідні умови, фахівці проходять багатоступеневий відбір на вакантні посади. Рішення про прийняття на роботу нового співробітника компанії стає певною перевіркою якості її менеджменту. Послідовно перед менеджером підрозділу, до якого прийнято нового працівника, виникають чіткі завдання: навчання; адаптація; постановка задач; мотивація; контроль виконання; групова динаміка. Запорукою для отримання задовільних результатів роботи новачка підприємства є: попит на результати праці; його майстерність;

складність пошуку заміни працівника. Виконання менеджером зазначених задач потребує на початку роботи з новим працівником значних витрат: часу менеджера; на організацію навчання; адаптацію.

Основні фактори систематизації умов для забезпечення ініціативної роботи персоналу:

на стадії відбору кандидата на вакантну посаду: командний підбір персоналу; прицільна увага до ставлення кандидата до роботи;

на стадії адаптації кандидата: запровадження он-лайн програм навчання; наставництво у команді; реалізація командних проєктів з позитивним соціальним ефектом;

на стадії розвитку кандидата: консультаційне лідерство; зручна розгалужена соціальна інфраструктура на підприємстві; ротація персоналу; професійне навчання; коучінг.

Висновки. Економіка знань вносить зміни до професійних взаємин менеджера з персоналом на всіх стадіях управління.

Запропонована систематизація умов продуктивної роботи персоналу підприємства на основі активізації ініціативи дозволить покращити результати роботи за рахунок створення складно відтворюваної стійкої конкурентної переваги.

Напрямок для проведення подальших досліджень: вивчення механізмів управління ризиком для бізнесу від звільнення персоналу.

Список літератури:

- 1.** *Адзіес Іцхак.* Управління змінами. Київ: Book Chef, 2018. 400 с.
- 2.** *Ричард Брэнсон.* Обнаженный бизнес. Москва: Эксмо, 2009. 175 с.
- 3.** *Гай Кавасаки.* Стартап. Москва: ООО “Юнайтед Пресс”, 2010. 97 с.
- 4.** *Ленсиони П.* Пять пороков команды. Притчи о лидерстве. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2013. 328 с.
- 5.** *Логан Д., Кинг Дж., Фишер-Райт Х.* Лидер и племя: 5 уровней корпоративной культуры. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2017. 235 с.
- 6.** *Шароватов Ю.* Дистанционный менеджмент. Киев: Альпина Диджитал. 2020. 220 с.