

Київ: НТУУ «КПІ», 2016. 184 с.

2. Асоціація франчайзингу в Україні. URL: <https://franchising.org.ua/> (дата звернення 23.11.2023 р.)

3. Сайт компанії KFC в Україні. URL: <https://www.kfc-ukraine.com/> (дата звернення 23.11.2023 р.).

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЙОГО РОЗВИТКУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Попович М.Б., здобувач вищої освіти

Бурковська А.І., доктор філософії (економіка),

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу

Миколаївський національний аграрний університет

В сучасному динамічному бізнес-середовищі, в якому стрімко змінюються технології, стандарти та економічні умови, управління персоналом виявляється ключовим фактором для успіху будь-якої організації [1]. Спритність та адаптивність в управлінні ресурсами людського капіталу стають визначальними якостями, які дозволяють компаніям не лише виживати, але й процвітати в умовах постійних змін [2].

Забезпечення ефективності та задоволення потреб персоналу стають завданнями, що вимагають високоорганізованих та інноваційних підходів до управління робочою силою [3]. Сучасні організації активно використовують широкий спектр методів управління персоналом, спрямованих на оптимізацію робочих процесів, підвищення ефективності команд, розвиток талантів та забезпечення стійкості в умовах змін [4].

Механізм матеріального стимулювання представляє собою ефективний засіб керування досягненнями працівників. Раціонально структурований підхід до системи матеріального стимулювання має ґрунтуватися на використанні

системи грейдів [1, с. 219–220]. Сучасні методи управління персоналом включають різноманітні стратегії та підходи для ефективного керування робочою силою та досягнення організаційних цілей [5].

Грейдинг (англ. grading) є методом управління персоналом, що включає регулярну оцінку та класифікацію працівників на основі їхніх професійних навичок, виконання обов'язків і досягнень у роботі. Цей процес, також відомий як оцінювання праці або періодичне оцінювання, становить важливу складову стратегії управління персоналом, сприяючи ефективному визначенню та розвитку талантів у колективі організації [1].

Грейдинг може бути впроваджений у поєднанні з іншими стратегіями управління персоналом, такими як програми навчання та розвитку, системи мотивації та винагородження. Це дозволяє сформувати комплексний підхід до управління персоналом та забезпечити ефективність робочої сили.

Розрізняють наступні види грейдингу [1]:

1. Грейдинг узагальненого характеру. В цьому форматі грейдингу працівників оцінюють за загальними критеріями, що застосовуються до всіх або більшості співробітників у відповідній організації. Результати можуть використовуватися для визначення рівня заробітної плати, нарахування бонусів та надання інших винагород.

2. Грейдинг 360 градусів. У цьому методі оцінки працівника беруть участь його безпосередній керівник, колеги, підлеглі та інші зацікавлені сторони. Збираються відгуки тих, хто співпрацює з оцінюваним, для отримання більш повного уявлення про його ефективність та навички.

3. Метричний грейдинг – це процес оцінювання, що базується на конкретних числових показниках, таких як досягнення цілей, обсяг виробництва, часові обмеження та інші кількісні метрики. Цей метод особливо поширений в галузях, де можна точно вимірювати результати праці.

4. Оцінка компетентностей. Процес оцінювання ґрунтується на

компетентностях або навичках, необхідних для успішного виконання конкретної роботи. Компетентності можуть включати такі аспекти, як комунікаційні вміння, лідерство, аналітичні здібності та інші.

5. Проекти та завдання. Система грейдингу фокусується на конкретних проектах або завданнях, які були виконані працівником. Оцінюються результати та ефективність його участі в конкретних ініціативах.

6. Порівняльний грейдинг. Це включає в себе процес порівняння працівників між собою. Кожен працівник оцінюється в порівнянні з іншими членами команди, визначаючи тих, хто виходить вперед чи залишається відстаючим.

Отже, компанії часто комбінують різні види грейдингу для створення більш повного та об'єктивного образу професійної ефективності свого персоналу. Важливо, щоб обрана система відповідала особливостям та меті організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Іванова М.І. Формування кадрової стратегії. *Вісник Кременчуцького державного університету імені М. Остроградського*: частина 1. 2009. № 6 (59). С. 217– 221.

2. Burkovska A., Romanchuk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>

3. Shebanina O., Golubeva O., Burkovska A. and Radzevicius G. The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(3). P. 393-402. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2018.37>

4. Полторак А.С., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія. Київ : Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2021. С. 158-176. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10893/1/17.pdf>

5. Shebanina O., Burkovska A. Approaches to the Installation of the Subsistence Level in the Context of the Food Security in Ukraine. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2018. Vol. 1. No. 2: 122–128. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n2p122>.

ЗІТКНЕННЯ ПРОБЛЕМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ І ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПАРАДИГМИ

Шипка А.О., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (4-ий курс) спеціальність «Політологія»

Внучко С.М., кандидат політичних наук, доцент кафедри політології

КНУ імені Тараса Шевченка

Глобалізація та повномасштабна війна в Україні представляють собою складну та взаємопов'язану проблематику, яка визначає не лише політичний ландшафт регіону, але і впливає на глобальний економічний порядок. Однією з ключових характеристик глобалізації є економічна інтеграція та змішання національних економік у єдиному просторі, але цей процес супроводжується численними викликами. І одним з таких викликів і стало вторгнення росії в Україну в лютому 2022-го року. Окрім цього, відчувається зростання залежності країн від глобальних економічних процесів, що призводить до перегляду ряду країн своїх бюджетів. Сучасний приклад України демонструє потребу не лише у

«ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 27-28 листопада 2023 року