

2. Кременчук В. Дизайн-мислення: як застосовувати метод на практиці у 2024 році. Beetroot Academy. URL: <https://beetroot.academy/blog/dizayn-mislennya-yak-zastosovuvati-metod-na-praktici>.

3. Design Thinking: уроки для політики від запровадження проєктувального мислення. Домени – перевірка та реєстрація доменів в Україні / Imena.ua. URL: <https://www.imena.ua/blog/design-thinking-for-politics/>.

УДК 005.61.95/96

Леньова К.В.,
здобувач вищої освіти,
науковий керівник: Романченко Н.В.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
маркетингу та управління бізнесом,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ PERFORMANCE MANAGEMENT

Український ринок демонструє надзвичайну стійкість в умовах соціальної та економічної нестабільності унаслідок російсько-української війни. Незважаючи на те, що бізнес-ландшафт, безсумнівно, підірвався, багато компаній, що зберегли позиції на ринку, адаптуються та знаходять способи працювати. У цьому новому середовищі ефективне управління продуктивністю стає ще більш критичним. Якісно розроблена система може не тільки забезпечити постійну продуктивність, але й сприяти індивідуальній мотивації та залученості співробітників – життєво важливим аспектам навігації в ці невизначені часи.

Система управління продуктивністю персоналу – це динамічна система, процес якої орієнтований на постійне вдосконалення та ґрунтується на активній участі всіх зацікавлених сторін. Таку систему можна описати як безперервний цикл, що складається з таких повторюваних етапів:

1. Планування та встановлення критеріїв. Під час етапу планування визначаються чіткі та вимірні цілі оцінювання результатів. Нерідко надають перевагу методу постановки цілей SMART. У межах поставлених цілей та попередніх результатів

формується план навчання як індивідуальний, так і груповий. Окрім цього, під час цього етапу визначаються основні індикатори та показники продуктивності, детермінуються ролі та ключові сфери результату співробітника та/або співробітників.

2. Дія. У межах наступного етапу відбувається реалізація попередньо сформованого плану покращення продуктивності, а також плану навчання. Під час цього етапу нерідко проводяться лекційні та тренінгові заняття. Задля підвищення залученості використовують сесії асоціацій та аналогій, ділові ігри та brainstorm сесії.

3. Моніторинг. Під час етапу моніторингу одним з найбільш важливих аспектів є надання та, зокрема, отримання постійного зворотного зв'язку. Фідбек має бути присутнім у межах щоденної комунікації, а не виконувати функцію залякування керівництвом. Окрім цього, у контексті моніторингу проводяться коуч-сесії; надаються консультації; контролюється виконання поточних цілей та завдань, попередньо складеного плану.

4. Перегляд. Останній етап циклу визначається оцінкою визначених попередньо показників продуктивності. Під час цього етапу надається більш формалізований зворотний зв'язок, наприклад, 360-degree feedback; визначаються складнощі та досягнення у контексті поставленого плану як від співробітників, так і від керівництва. Перегляд дозволяє визначити сфери для покращення та є фундаментом для чергового етапу планування. Нерідко під час та/або після перегляду визначаються KPI співробітника. При цьому методи оцінки персоналу можуть змінюватися та варіюватися в залежності від результатів того чи іншого методу.

Ефективність системи performance management залежить від її підпорядковування стратегічним цілям організації. Кожен повторюваний етап має бути скорегований відповідно до тих чи інших завдань організації на той чи інший проміжок часу. Як результат, ефективна система управління продуктивністю персоналу забезпечує організаційний, соціальний та економічний ефекти шляхом зменшення плинності кадрів, покращення задоволеності працівників, зниження витрат та збільшення прибутку організації тощо.

Отже, система управління продуктивністю стає дедалі важливішою в українському контексті, забезпечуючи сталість

розвитку організації. Динамічність – одна з характерних рис ефективної системи performance management, оскільки дозволяє системі адаптуватися та розвиватися. Окрім цього, ефективна система є циклічною та має складатися з чотирьох повторюваних етапів: планування, дія, моніторинг та перегляд. Кожен з етапів має підпорядковуватися та діяти в межах цілей тієї чи іншої організації. Результати впровадження та/або підтримання ефективної системи управління продуктивністю персоналу відображаються в соціальних, організаційних та економічних ефектах організації.

Список використаних джерел:

1. *Armstrong M. A handbook of human resource management practice (8 ed.). Kogan Page Publishers, 2001. 981 p. ISBN 0749433930, 9780749433932*

2. *Shields J. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge : Cambridge University Press, 2007. ISBN 9781139168748*

3. *Нукифоренко В.Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., виправлене та доповнене. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.*

УДК 338.4

Лінькова О.Ю.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

НОВІТНІ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Дослідженням фундаментальних питань менеджменту займаються як вітчизняні так і закордонні вчені. При цьому недостатня увага приділяється опрацюванню концептуально нових можливостей у менеджменті [1-6].

Парадигма менеджменту – це система понять, уявлень та принципів, які визначають підходи до управління організаціями. Еволюція основних парадигм менеджменту:

– класична сформувалася під час бурхливого розвитку промисловості на початку ХХ століття (розподіл праці, жорстка ієрархія з визначеними ланцюжками підпорядкування, формальний