

Віртуальний офіс – це такий ресурс, призначений для людей, що живуть в різних країнах, також працюють в різних організаціях. За допомогою нього вони можуть спільно брати участь у розробці будь-якого проекту, або декількох проектів. Головні переваги віртуального офісу: мобільність, контроль, єдиний робочий простір, безпека, простота доступу, збереження даних, висока фінансова ефективність [4].

Підсумовуючи, зазначимо, що на зміну класичним підходам до управління персоналом і класичному інструментарію – управління ефективністю, тренінги, єдині системи мотивації, успішне планування, зараз приходять диференційовані, гнучкі інструменти. Світ змінюється, тому цінними стають індивідуальність та різноманітність, а замість тренінгів з'являється реєр-to-реєр навчання. Стандартні HR-процеси (адміністрування, розрахунок заробітної плати, пошук та підбір, навчання, оцінка) в майбутньому будуть виключно автоматизовані. Більший фокус буде на гнучких командах, розвиток через менторство, коучинг, фриланс. Змінюється класична форма навчання. Дистанційні курси стануть основним інструментом, а замість аудиторних тренінгів активно буде впроваджуватись реєр-to-реєр навчання, розвиватимуться спільноти, і, звичайно, гейміфікація та різні ігротехніки.

Література

1. Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці : зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспірантів, молодих учених : Житомир, 12 квіт. 2012 р. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Житомир. держ. технол. ун-т [та ін. ; редкол.: Обіход С. В. (відп. ред.) та ін.]. — Житомир : ЖДТУ, 2012. — 335 с.
2. Кім Л.С. Стратегічний підхід до управління персоналом підприємства/ Л.С. Кім// Наукові праці МАУП. – 2010. – Випуск 1(24). – С. 155-162.
3. Манаєнко І. М. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства. І. М. Манаєнко, В. В. Прудкий // зб. наук. праць молодих вчених КПІ ім. І. Сікорського «Актуальні проблеми економіки та управління. – 2017. – №11.
4. Охлупіна К.Л. Адаптація персоналу: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://staff-capital.com/uk/articles/adaptazija-personala.html>.
5. Сидоренко В.В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти / В.В. Сидоренко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – Донецьк. – 2014. – № 3 (14). – С. 13-19.

УДК 331.2

Вітютин В.О.,

аспірант,

кафедра управління персоналом і економіки праці,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

З метою підвищення конкурентоспроможності підприємства все частіше застосовують управління персоналом, що ґрунтується на його компетенції. Цей підхід вимагає детального аналізу усіх аспектів такого управління персоналом.

На думку Петрової І. Л. методологія стратегічного управління персоналом, заснованого на компетенціях, містить такі взаємопов'язані аспекти:

- підхід до компетенцій як інтегрованої моделі трудової поведінки;
- підхід до компетенцій як потокової моделі;
- підхід до компетенцій як інструменту реалізації організаційної стратегії і трансляції корпоративної культури;
- підхід до компетенцій як засобу координації кадрової роботи, взаємозв'язку всієї сукупності практичних підходів до управління людьми.

Процес стратегічного управління персоналом можна відтворити за допомогою моделі організаційного розвитку, адаптованої до управління, заснованого на компетенціях [1, с . 72].

Зміна компетенцій працівників, відображена на рис. 1, відбувається під впливом зміни стадії життєвого циклу підприємства. Стадії життєвого циклу підприємства можна виокремлювати такі:

1. Вихід підприємства на ринок товарів і послуг.
2. Інтенсивний розвиток підприємства.
3. Стагнація діяльності.
4. Спад діяльності.



Рис. 1. Структурно-логічна схема управління персоналом, заснованого на компетенціях [*доповнено автором]

На кожній стадії життєвого циклу підприємства необхідним є формування тих фактичних компетенцій працівників, які забезпечать його ефективне функціонування в певних умовах.

Управлінська діяльність на кожній стадії життєвого циклу підприємства повинна враховувати стратегічну мету діяльності підприємства в окреслених межах.

Важливого значення на різних стадіях функціонування підприємства набуває прогнозування компетенцій працівників. Ці дії охоплюють заходи з відомих напрямів кадрової роботи, але ми погоджуємося з Петровою І. Л. [1, с. 75], що їх принципова відмінність полягає в тому, що вони цілком підпорядковані стратегії управління персоналом; є актуальним забезпечення єдності підходів, що передбачає активну участь усіх низових ланок у визначенні стратегічних орієнтирів та шляхів їх досягнення; кожен напрям кадрової роботи має трансформуватися у компонент системи управління персоналом на основі компетентнісного підходу.

Отже, реалізація управління персоналом на підґрунті використання компетенцій працівників пов'язана з урахуванням усіх етапів життєдіяльності підприємства.

Література

1. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І.Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.

УДК 331.101.3

Волобоєва І. О.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

Особливості та структура банківського персоналу обумовлені перш за все специфікою банківської справи, а так само посилюється невизначеністю на ринку банківських послуг, що вимагає наявності у працівників професійних знань, навичок і компетенцій, необхідних для здійснення різних видів їх діяльності. За характером виконуваних обов'язків персонал банку складається з керівників та їх підлеглих. До керівного складу пред'являються додаткові вимоги, які пов'язані з необхідністю наявності певних організаторських здібностей, навичок управління людьми, вміння бачити перспективи розвитку і приймати рішення.