

3. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/byudzhzet/zvity/> (дата звернення: 14.03.2020 р.)
4. Пенсійний фонд можуть ліквідувати: що буде з пенсіями. URL: https://24tv.ua/pensiyiniy_fond_mozhut_likviduvati_shho_bude_z_pensiyami_n1289333 (дата звернення: 14.03.2020 р.)
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15> (дата звернення: 14.03.2020 р.)
6. Нацкомфінпослуг: сайт. URL: <https://www.nfp.gov.ua/ua/NPF/2865.html> (дата звернення: 15.03.2020 р.)
7. Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення: Законопроект від 27.12.2019 р. № 2683. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67794 (дата звернення: 15.03.2020 р.)
8. Ндержавні пенсійні фонди в Україні об'єдналися у асоціацію. URL: <https://mind.ua/news/20207402-nederzhavni-pensijni-fondi-v-ukrayini-ob-ednalisya-u-asociaciyu> (дата звернення: 15.03.2020 р.)

УДК 331.101.36

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН ІЗ МЕТОДІВ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ

І. Р. Калько, О. В. Марценюк

Анотація. У статті досліджено проблематику збереження ефективної діяльності підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища за допомогою збільшення залученості персоналу. Проаналізовано актуальність розвитку залученості персоналу на основі закордонного досвіду та можливості його впровадження в українських компаніях. Згруповано основні драйвери залученості персоналу з урахуванням їх впливу на формування лояльності споживачів.

Ключові слова: залученість персоналу, діяльність організації, драйвера залученості.

Вступ. Сучасне бізнес-середовище характеризується досить високим рівнем конкуренції майже за всіма напрямками діяльності компаній, а саме ведеться боротьба за ресурси, ринки збуту, технології, споживачів, проте найціннішим у цій боротьбі залишається висококваліфікований персонал. Адже будь-яке ефективне функціонування організації неможливе без компетенцій, навичок та вмінь працівників. Пріоритетною метою будь-якої організації стає необхідність домогтись досягнення поставленої цілі із зацікавленням персоналу у виконанні поставлених завдань та орієнтацією на примноження добробуту усього підприємства за допомогою способів залучення персоналу таких, як розуміння професійних перспектив, кар'єрного зростання, що може забезпечити система розвитку персоналу. Таким чином, підвищення залучення персоналу з метою розвитку організації є актуальним для підприємств.

Одним з перших дослідників терміну «залученості персоналу» вважається Вільям Кан, за яким це працівники фізично та емоційно прив'язані до робочого місця та ролі. В подальшому його напрацювання стали підґрунтям для багатьох дослідників, що почали вносити термін «залученість персоналу» в поле зору численних компаній як потенційний спосіб підвищення рентабельності. Проблематика залученості персоналу висвітлювалось в працях Ф. Херцберга, О. Л. Чуланової, С. М. Гвоздева, Г. Г. Савіної, О. Ю. Славогородської та ін.

Отже, метою статті є характеристика методів залученості персоналу, аналіз їх практичного застосування, а також формулювання рекомендацій щодо оцінювання залученості персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед актуальних проблем, що постають перед сучасними компаніями є мінливість та нестабільність економіки. Зокрема, лідери таких компаній розуміють, що забезпечити стійкість організації до будь-яких перепадів може залученість персоналу, яка може буди досягнута за допомогою підвищення рівня задоволеності компанією потреб своїх працівників, вони довше залишатимуться з нею. Проте, варто оцінювати два аспекти даного явища. Адже при будь-

яких змінах в організації працівники можуть чинити супротив та невдоволення в отриманій ситуації, так як не задовольнятимуться їх бажання. Саме тому, важливим явищем, що виникає між роботодавцем та персоналом є залученість.

Під залученістю персоналу розуміють процес, за якого співробітники приймають участь у прийнятті управлінських рішень в організації, що забезпечує вплив на її діяльність [1, с. 572]. Таким чином, відбувається своєрідне розширення прав та можливостей робітників. Реалізації працівниками ідей, власного досвіду та докладання зусиль формує прихильність до організації та збільшує інтереси щодо успіхів компанії. Такі заходи надають можливість персоналу відчувати себе частиною команди, нести відповідальність за запропоновані ідеї та розуміти результати власних дій. Зі сторони роботодавця формується картина «співробітник-організація», де зрозуміло чи готовий працівник докладати зусилля, розширювати рамки своїх функціональних обов'язків. Отже, залучений співробітник — це такий, який відчуває емоційну приналежність до компанії, почуває себе частиною єдиного механізму, який працює задля досягнення спільної мети [1, с. 573].

За дослідженнями компанії Ernst & Young трендів в управлінні персоналом на 2020 рік виділяють саме розвиток залученості персоналу. Адже, для того щоб бути успішним на ринку, необхідно усвідомлювати куди рухається світ, бізнес і суспільство. Компаніям, які бажають мобільно реагувати на зміни середовища, варто впроваджувати людиноорієнтовний підхід до управління персоналом (Human to Human Approach). Таким чином, організаціям необхідно сформулювати місію, набір унікальних ціннісних пропозицій роботодавця, передбачати та розвивати у співробітників навички майбутнього, управляти залученням і задоволеністю персоналу. І досі однією із головних конкурентних переваг залишається корпоративна культура, адже її неможливо повністю скопіювати, а в умовах мінливості зовнішнього середовища, її складові легко контролювати та редагувати відповідно новим умовам [2].

Як бачимо на рис. 1 за результатами глобального дослідження EY та HBR «Business case for purpose», керівники розуміють, що чітко сформульована мета чітко визначає рівень задоволеності співробітників, дозволяє організації швидко реагувати на зміни та відображається на фінансових результатах діяльності [2].

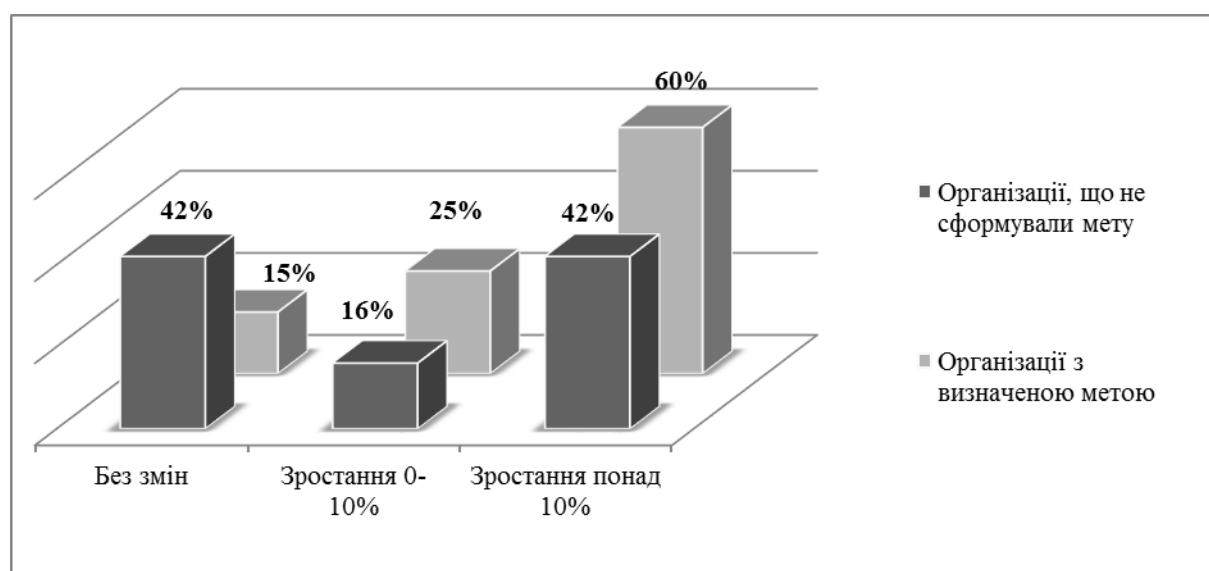


Рис. 1. Залежність між чітко сформульованою метою існування компанії та її фінансовими результатами [2]

Проте, на шляху до реалізації залученості персоналу виникає ряд перепон та непорозумінь. Зокрема, нині на ринку праці починають з'являтися представники покоління Y. Дане покоління більш вимогливе до роботодавців, адже для них важливий рівень кваліфікації

керівника, а також масштабність поставлених завдань та безпосередньо робота, яку вони виконують, пов'язана з їх цінностями та особистою місією. Саме тому варто адаптувати наявні підходи управління до обраних категорій персоналу.

Якщо говорити за діяльність малого бізнесу в Україні, то рівень лояльності персоналу в цьому сегменті вище середнього і складає 0.6 або 60 %, що в свою чергу підтверджує функціонування дієвої системи розвитку персоналу. Аналізуючи основні чинники, що впливають на залученість працівників (рис. 2) за даними опитування серед найбільш вагомими було відзначено систему винагород та нарахування виплат (31 %), кадрову політику, розвиток і просування (22 %), внутрішню політику компанії (17 %) Таким чином, результати опитування свідчать про те, що побудова організації має бути гнучкою та враховувати інтереси персоналу [3, с. 10].

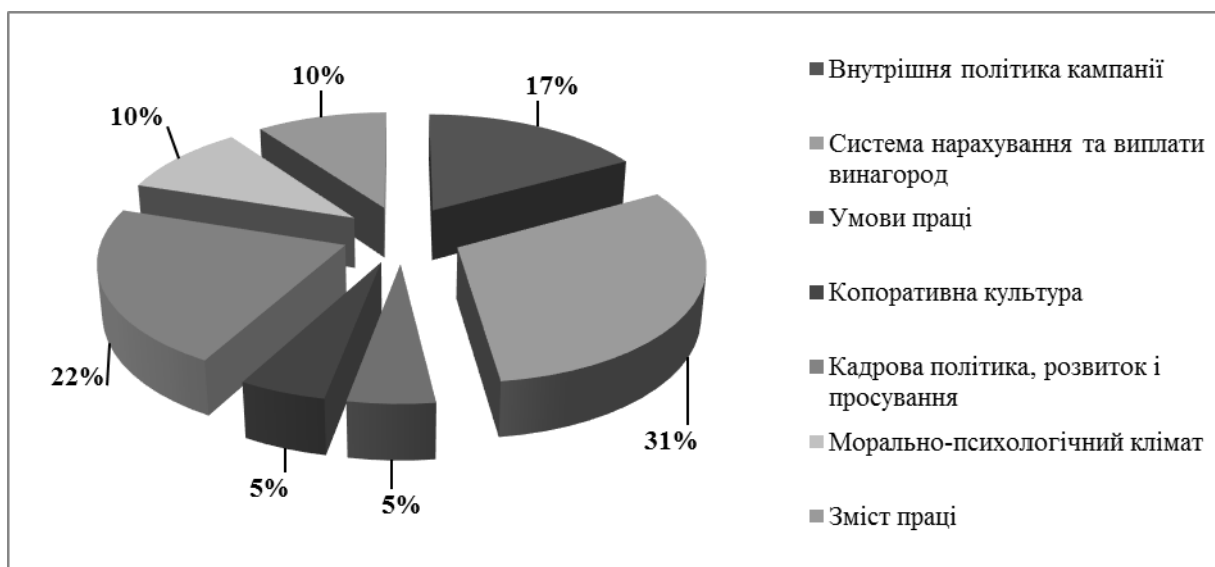


Рис. 2. Розподіл чинників впливу на рівень залученості персоналу [3, с. 11]

Аналіз зарубіжних компаній показав, що вони активно впроваджують методи щодо підвищення залученості персоналу. Цей показник є комплексним, який свідчить про стан корпоративної культури організації та потенціал її розвитку за рахунок того, наскільки небайдуже робітники ставляться до своїх трудових обов'язків та організації загалом. Така прихильність до підприємства проявляється у сферах, які відповідають за збільшення рентабельності й продуктивності, зменшення нещасних випадків та травматизму, примноження лояльної клієнтської бази, скорочення інцидентів, пов'язаних із крадіжками та абсентизмом, підвищення якості наданих послуг або виготовлених продуктів [1, с. 575].

Серед зарубіжних компаній, які надають вагому значущість необхідності підтримування високого рівня залученості персоналу є американська компанія Amazon, яка після викупу компанії Zappos, що використовує щастя персоналу як бізнес-модель, підвищила обсяги продажів на 31 %. Також незвичним для українських організацій є те, що у персоналу компанії немає чітко закріплених посадових обов'язків, адже вони можуть стати неактуальним при зміні цілей. Саме тому, кожен із працівників бере на себе кілька ролей (в середньому 7), таким чином ми отримуємо універсальних і взаємозамінних співробітників, які відчувають відповідальність та причетність до результатів діяльності компанії, що в свою чергу лояльність співробітників і як результат лояльність споживачів [4, с. 68].

Серед сучасних інструментів виявлення та оцінки залученості персоналу на українських підприємствах вважається отримання зворотнього зв'язку за допомогою опитувань. Але слід зазначити, що існує дуже велика кількість мотивуючих факторів і для кожного працівника вони не завжди будуть однаковими, що не дозволяє повністю охопити всі чинники, що впливають на залученість персоналу і відповідно проаналізувати їх. Так,

за дослідженнями Deloitte, менше 70 % керівників знають, що насправді цінують їх співробітники і що їх стимулює [5].

Отже потрібна методика, яка дозволить більш детально проаналізувати основні чинники, що впливають на залученість персоналу, при цьому з можливістю корегування цих чинників. Це можливо за допомогою драйверів залученості персоналу, які враховують гнучкий перелік факторів, що впливають на показник залученості персоналу (рис.3).

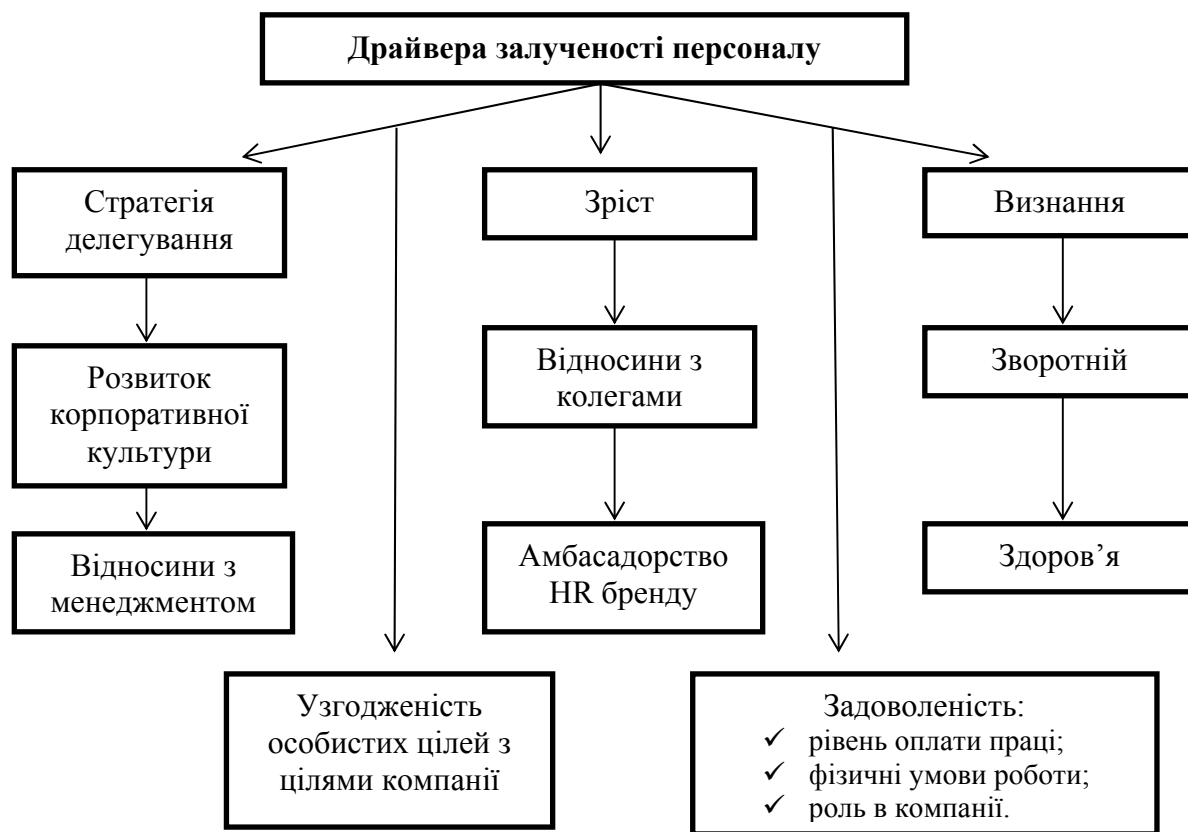


Рис. 3. Драйвера залученості персоналу

За допомогою драйверів залученості можна спрогнозувати плинність кадрів, ставлення працівників до організації, стабільність персоналу, виявити сильні та слабкі сторони кадрової політики та культурі. Серед переваг даного методу аналізу є можливість коригування стратегічних завдань, адже ефективно управління співробітниками впливає на управління організацією в цілому.

Висновки. Формування високого рівня залученості персоналу впливає безпосередньо на всі аспекти функціонування організації і відповідно на рівень прибутків. Отже серед основних елементів побудови комплексної програми залученості персоналу слід обирати системи формування рівня залученості, які мають можливість корегуватися відповідно до мети, яка в свою чергу має бути прозорою та зрозумілою для всіх працівників компанії. Серед елементів впливу на рівень лояльності персоналу доречно використовувати драйвера залученості, які дозволяють врахувати чинники, що безпосередньо впливають на їх рівень та розробити заходи щодо стратегії розвитку персоналу та організації в цілому.

Анотація. В статті досліджено проблематику сохрания ефективной деятельности предприятия в условиях меняющейся внешней среды посредством увеличения вовлеченности персонала. Проанализировано актуальность развития вовлеченности персонала на основе зарубежного опыта и возможности его внедрения в украинских компаниях. Сгруппировано основные драйверы вовлеченности персонала с учетом их влияния на формирование лояльности потребителей.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, деятельность организации, драйвера вовлеченности.

Abstract. The article investigates the problem of maintaining the effective activity of the enterprise in the conditions of changing external environment by increasing the involvement of personnel. The relevance of staff involvement development based on foreign experience and the possibility of its introduction in Ukrainian companies is analyzed. The main drivers of staff engagement have been grouped with regard to their impact on consumer loyalty formation.

Key words: staff involvement, organization activity, involvement drivers.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Лозовський О. М., Зайцева Д. Є. Підвищення економічного потенціалу підприємств шляхом імплементації програми енгейджменту. *Збірник наукових праць Мукачівського національного університету*. Мукачево. 2017 р. Вип. 13, С. 572–577.

2. Нові тренди у сфері управління персоналом: огляд ЕУ. *EBA*. 2018. URL : <https://eba.com.ua/novi-trendy-u-sferi-upravlinnya-personalom-oglyad-ey/>

3. Бей А. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. Вінниця. 2018. Вип. 8. С. 6–14.

4. Богоявленський О. В., Клочко В. М., Шеховцова Я. С. Вдосконалення корпоративної культури на підприємстві. *Приазовський економічний вісник*. Приазов. 2019. Вип. 4. С. 67–71.

5. Як швидко зрозуміти, що у вашій компанії працює не так: вивчення драйверів залученості персоналу. *PeopleForce*. 2019. URL : <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-shvidko-zrozumiti-shho-u-vashij-kompaniyi-pratsyuye-ne-tak-vivchennya-drajveriv-zaluchenosti-personalu/>

УДК 657.6

СЕРТИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ (АУДИТОРІВ) В РАМКАХ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

К. М. Килівник, І. Г. Гевлич

Анотація. Розвиток професії у громадянському суспільстві передбачає наявність та активну діяльність фахових організацій, а також процес підвищення кваліфікації протягом життя, що здійснюється, зокрема, у рамках сертифікації. Метою статті є дослідження можливостей сертифікації облікових працівників, зокрема, аудиторів, через професійні організації, у тому числі ФПБАУ. За результатами дослідження зроблені такі висновки: сертифікація є невід’ємною рисою підготовки високоякісного фахівця з обліку і аудиту, професійні організації грають провідну роль у її здійсненні, зміна сутності освітніх програм підготовки фахівців з обліку і оподаткування вітчизняними закладами вищої освіти має враховувати міжнародні стандарти професійної освіти, зокрема, навчання протягом життя. Дослідження найбільш затребуваних сфер застосування знань професійного бухгалтера (аудитора) буде напрямом подальших пошуків.

Ключові слова: сертифікація, професійний бухгалтер, аудитор, професійні об’єднання.

Вступ. Розвиток професії у громадянському суспільстві передбачає наявність та активну діяльність фахових організацій, які представляють волю та інтереси представників певної професії. В обліковій галузі однією з перших була заснована Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ), яка з 2008 р. є дійсним членом Міжнародної федерації бухгалтерів і прикладає багато зусиль для формування ринку високопрофесійних та досвідчених обліковців.

Проблема підготовки бухгалтерів в умовах навчання протягом усього життя розглядається у працях таких вітчизняних учених, як Н. М. Головай, В. І. Волинець, Н. В. Гордополова, Л. Л. Гевлич, Л. С. Скакун [1–3]. Але автори не торкалися теми сертифікації обліковців як напряму підвищення їхньої кваліфікації. Разом з тим цей напрям є перспективним з точки зору працевлаштування вітчизняних бухгалтерів за кордоном, тож його дослідження є актуальним.

Метою статті є дослідження можливостей сертифікації облікових працівників, зокрема, аудиторів, через професійні організації, у тому числі ФПБАУ.