

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У ВИКОРИСТАННІ МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Перетятко Любов Антонівна,

к.е.н., доцент,

*Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності, м. Львів*

Балаш Лілія Ярославівна,

к.е.н., доцент,

*Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності, м. Львів*

Досвід європейських країн у використанні моделей розвитку управління персоналом організації може бути корисним для інших країн, які бажають удосконалити свої підходи до управління персоналом. Деякі зі стратегій, що використовуються в європейських країнах, включають:

Комунікація на всіх рівнях: У більшості європейських організацій високий рівень взаємодії між керівництвом і працівниками. Взаємодія займає центральне місце в багатьох аспектах розвитку персоналу, включаючи підвищення ефективності та сприяння розвитку лідерства.

Створення відкритої культури: У багатьох європейських організаціях створення відкритої культури, в якій сприяється відкритості та вільному обміну думками та ідеями, є важливою складовою розвитку персоналу. Це може бути досягнуто за допомогою різних заходів, таких як тренінги з комунікації та розвитку навичок спілкування.

Крім того, організації можуть використовувати електронні інструменти комунікації, такі як електронна пошта, відеоконференції та соціальні мережі, щоб покращити комунікацію між працівниками, особливо якщо вони знаходяться в різних місцях або працюють на дистанції.

Також, важливим аспектом є створення відкритої та довірливої атмосфери в організації, де працівники можуть вільно висловлювати свої думки та ідеї без страху бути засудженими або проігнорованими. Для досягнення цієї мети можна використовувати такі інструменти, як опитування працівників та збору фідбеку, проведення круглих столів та інших подібних заходів. Крім того, для підвищення ефективності комунікації, можна використовувати методології, такі як Agile, Scrum та Lean, які базуються на принципах

колаборації та взаємодії між працівниками та дозволяють ефективно вирішувати завдання в команді.

Узагалі, підвищення ефективності комунікації є важливим елементом успішного управління персоналом в організації, оскільки вона допомагає зберегти робочу ефективність, підвищити якість роботи та знизити ризик непорозумінь та конфліктів.

Міжнародна співпраця та обмін досвідом - країни ЄС співпрацюють та обмінюються досвідом у сфері управління державною службою з метою вдосконалення своїми систем управління персоналом та досягнення високого рівня професійної компетентності працівників державних органів. Такі спільні проекти можуть включати обмін кращими практиками, проведення спільних тренінгів та семінарів, стажування працівників в інших країнах ЄС, підтримку експертних груп з питань управління державною службою та інші форми співпраці.

Прикладом такої співпраці є програма Європейської комісії з підтримки реформ у сфері управління державним сектором (SIGMA), яка забезпечує технічну допомогу країнам-членам ЄС та країнам-кандидатам у реформуванні та модернізації системи

управління державною службою. Така співпраця та обмін досвідом є важливим елементом вдосконалення управління персоналом у державних органах та допомагає досягнути високого рівня ефективності та професійної компетентності працівників.

Список використаної літератури

1. Гавриш, Л. О., Мальярчук, С. І. Моделі управління персоналом в європейських країнах та їх адаптація в Україні. Менеджмент та підприємництво: актуальні питання науки і практики, 19(3), 45-57.-2020.

2. Шевчук, Н. М. Тренди в управлінні персоналом: досвід Європи та його застосування в Україні. Трудові відносини: теорія та практика, 7(4), 55-68.-2021.

3. Хом'як, І. О., Савицька, Т. В. Використання електронних інструментів управління персоналом у європейських країнах: практичний досвід для України. Менеджмент і маркетинг в Україні, 28(5), 101-112.-2021.

4. Черняк, В. В. Моделі управління людськими ресурсами: порівняльний аналіз європейських та українських практик. Наукові праці Національного університету «Острозька академія», 18(3), 89-100.- 2021.