

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ У РОБОТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ВІДНОСНО УМОВ ЗАРУБІЖНИХ РИНКІВ

*Д.В. Позняковський, здобувач вищої освіти*

*І. Мамі (Гвінея), здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник: А.М. Попова, канд. техн. наук*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Однією з проблем, що часто виникає, при виході на зарубіжні ринки є зміна ринкового профілю фірми. У власному динамічно розвиваючомуся бізнес-середовищі зміни не є негативним явищем, як вважалося раніше втратою стабільності підприємства, а навпаки природній відклик на зміни самого ринку. Тобто, як говорить один з персонажів книги Льюїса Керрола: «у нас щоб постійно триматися на одному місці потрібно дуже швидко бігти», але якщо у випадку ринку, цей вислів є отождненням нових вимог до прибутковості підприємства. Для збереження прибутковості на одному рівні потрібні інноваційні рішення, що потребують організаційних змін. Відповідно потрібна адаптація управлінського ресурсу для менеджменту персоналу відносно постійних змін управлінських та операційних рішень. Для цього потрібний високий рівень розвитку персоналу, його формування з новими якостями та компетенціями. Збереження та укріплення командних навиків роботи для більш злагоджених дій у динамічно розвиваючомуся середовищі. Так зокрема для розвитку персоналу можна використовувати наступні готові пакети завдань: розвиток професійних компетенцій (ряд вітчизняних та зарубіжних компаній їх створюють у молодих спеціалістів у «молодих спеціалістів» без досвіду роботи), створення кадрового резерву (є додатково стимулом для потенційного кар'єрного зростання), управління професійною кар'єрою співробітників; адаптація персоналу (за потребою) та інші дії що є спрямованими на позитивні кадрові зрушення для розвитку персоналу.

Як частина останнього прикладу чи окреме рішення є оптимізація роботи підприємства. Так, у цьому випадку не відбувається різка зміна профілю компанії, а вирішується прийняття низки рішень для стабілізації роботи компанії шляхом зниження витрат.

Відповідно кадровими співробітниками повинні реалізовуватися наступні заходи: розвиток персоналу з метою збільшення собівартості товарів та послуг. Так шляхом для додаткового збільшення виробничих потужностей, на основі аналізу та нормування робіт є створення систем матеріального та нематеріальної мотивації персоналу. Іноді потребою є керування знаннями: прикладом може бути тайм-менеджмент не тільки у виробництві, а й у роботі офісних працівників.

Нові технології призвели до розвитку нових галузей з відмінних від звичних завдань, наприклад збільшення вартості підприємства інтелектуальної сфери. Для цих підприємств людський капітал є основним фактором, що формує довгострокові цілі розвитку компанії, її капіталізації, а відповідно і росту вартості її акцій. Це впливає і на короткострокові цілі, для підвищення оцінки параметрів за якими аналізується вартість підприємства, його перспективні шляхи розвитку компанії. Відповідно завданням менеджерів, не тільки з персоналу, є збільшення людського потенціалу організації, створення комфортних умов для розкриття всіх можливостей та професійної компетенції працівника.

Так, загалом сумуючи все вище згадане, можна сформулювати єдиний для багатьох завдань принцип роботи кадрової служби:

- розвиток вкладу співробітників (та/або найманих працівників), їх навичок у досягненні встановлених завдань;
- виділення лідерів (явних та прихованих) як каталізаторів змін, що повинні відбуватися у колективах;
- партнерський підхід у створенні стратегії організації, формуванні стратегічних цілей та оперативні розробки по встановленим планам;
- систематичний підхід до розвитку ефективності роботи, зниження витрат, оптимізації виробничих процесів.

Кадри, що як відомо вирішують усе, формуються завдяки спеціалістам по персоналу та менеджерам з роботи на міжнародних ринках і ці результати можуть відчутно впливати на ефективність роботи по встановленим стратегічним векторам розвитку підприємства, особливо у високотехнологічних галузях, де вплив людського капіталу набирає обертів. Виділені принципи не обмежують роботу відділу роботи з персоналом, але допомагають визначити нові вектори розвитку.