

У процесі управління вона покликана забезпечити максимально можливу ступінь досягнення організаційних цілей працівниками при можливо більш сприятливих організаційно-технічних і соціально-економічних умовах.

### Література.

1. Бажан І. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.02.03 / І. І. Бажан. – Київ, 2004. – 23 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. — 468 с.
3. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / Н. М. Глевацька. – Кіровоград, 2006. – 23 с.
4. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 29—35.

## ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

*Тютюнник А. О., студентка  
Науковий керівник: Нечитайло Н. В., викладач  
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

*«До кожного підібрати відмичку – в цьому мистецтво керування людьми»  
(Бальтасар Грасіян, іспанський мислитель)*

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах [1].

Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах. Управління персоналом – це специфічна функція

управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих. Отже, управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства [2].

У своїй монографії «Управління як соціальний феномен», Гаєвська О. Б. писала, що управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

- теоретичному – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;

- прикладному – управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників [3].

Міжнародне об'єднання фірм «Делойт» здійснило дослідження щодо тенденцій у сфері управління персоналом за 2016 рік і дійшло до висновку, що бізнес шукає нові підходи у сфері управління персоналом. 92 % керівників компаній та директорів відділів кадрів вважають необхідним для задоволення глобальних вимог бізнесу провести кардинальні зміни в організаційній структурі бізнесу. Така потреба виникла у зв'язку зі стрімким розвитком цифрових технологій, радикальною зміною бізнес-моделей і демографічного складу персоналу. Водночас, згідно з даними четвертого щорічного звіту міжнародного об'єднання фірм «Делойт» «Світові тенденції управління людським капіталом – 2016», лише 14 % керівників вважають, що їхні компанії готові до такого перетворення.

Дослідження компанії «Делойт» проводилося серед більш ніж 7 тисяч керівників компаній і директорів відділів кадрів у 130 країнах і є одним із найбільших міжнародних досліджень з усіх напрямів кадрової роботи та з питань управління персоналом. Попередні три роки, коли проводилося це дослідження, головним пріоритетом

компаній було підвищення залученості та утримання персоналу, поліпшення навичок керівництва та створення ефективної корпоративної культури. У 2016 році вперше майже половина респондентів (45 %) заявили про початок (39 %) або планування (6 %) процесу реструктуризації.

Прагнучи стати більш активними, налаштованими на спільну роботу та орієнтованими на клієнта, компанії модернізують свою організаційну структуру, переходячи від ієрархічних функціональних бізнес-моделей до багатофункціональних команд, створених за мережевим принципом. Незважаючи на значне зацікавлення у таких процесах, лише 21 % опитаних керівників компаній та директорів відділів кадрів почуваються експертами у сфері створення багатофункціональних команд і лише 12 % розуміють принцип спільної роботи своїх працівників сьогодні.

Новий соціальний контракт, що обумовлений потребами у швидкому кар'єрному зростанні та гнучкому робочому графіку, а також зростанням кількості працівників, які працюють за контрактом і в режимі неповної зайнятості, суттєво змінює характер взаємин між роботодавцем і працівником. Баланс сил і надалі зміщується у бік працівників, змушуючи керівників компаній та директорів відділів кадрів приділяти особливу увагу розвитку кадрів для залучення та утримання найкращих спеціалістів. Питання корпоративної культури та залученості персоналу є досі актуальними для більшості опитаних респондентів.

Ще однією важливою проблемою, притаманною нинішній системі управління, став розвиток майбутніх лідерів. Дослідження показало, що традиційна піраміда лідерства не сприяє оперативній підготовці керівників: 56 % респондентів зазначили, що їхні компанії не готові задовольнити потреби лідерства та майже кожен п'ятий респондент (22 %) оголосив про відсутність у його компанії лідерських програм для представників покоління Y. Для вирішення цього питання більшість опитаних керівників (89 %) покладаються на зміцнення, модернізацію та оптимізацію організаційного лідерства, що є пріоритетним завданням на прийдешній рік.

Для вирішення гострих питань у рамках кадрової функції створюються нові ролі, як, наприклад, директор зі взаємодії з клієнтами (Chief Experience Officer) і директор з моніторингу клієнтів (Chief Listening Officer); компанії оптимізують можливості навчання усіх своїх працівників та намагаються усунути дефіцит навичок у

рамках кадрової функції. 4 з 10 респондентів повідомили, що їхні компанії готові вирішувати проблеми дефіциту навичок (це на 25 % більше порівняно з минулим роком). Крім того, набирає обертів кадрова аналітика, яка дозволяє зміцнити корпоративну культуру і подолати кризу залученості: у 2016 році відсоток респондентів, які заявили про здатність розвитку прогнозних моделей, збільшився вдвічі – з 4 % у 2015 р. до 8 % у 2016 р.

«За результатами дослідження у 2016 році «Світові тенденції у сфері людського капіталу» ми бачимо ознаки реальних інноваційних змін та прогресу, – зазначив Джейсон Геллер, директор компанії «Делойт Консалтинг ЛЛП» та керуючий директор групи компанії «Делойт» у США з кадрового консультування. – Відділи кадрів вчать експериментувати з новими ідеями, вони роблять рішучі кроки на шляху до підвищення кваліфікації, і до професії приходять нове покоління молодих, добре підготованих та технологічно компетентних фахівців. Усе це веде до створення більш сильної та конкурентоспроможної на світовому рівні організації» [4].

Отже, сучасний бізнес передовсім базується на управлінні. Якщо люди – це основа виробництва, то управління ними відіграє головну роль в діяльності підприємства. Ефективне та раціональне управління приведе до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства – максимального отримання прибутку.

### **Література.**

1. Балабанова Л. Управління персоналом : навчальний посібник / Людмила Балабанова, Олена Сардак ; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К. : Професіонал, 2006. – 511 с.
2. Крушельницька О. Управління персоналом : навчальний посібник / О. Крушельницька, Д. Мельничук. – 2-е вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 304 с.
3. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен : монографія / О.Б. Гаєвська – К. : Вища освіта, 2000. – 168 с.
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com>.