

Менеджмент, публічне управління та адміністрування

СУЧАСНІ СКЛАДОВІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ

Бондарчук Людмила

к.е.н., доцент

lv.novak@ukr.net

Веслова Яна

старший викладач

yanaveslova@gmail.com

Кафедра менеджменту та

публічного управління

Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ, Україна

Анотація. У сучасних умовах сьогодення, які постійно змінюються та ускладнюються, а вимоги до кадрового потенціалу стають все більш високими, ефективне управління персоналом та взаємодія ключових складових є головною ознакою успіху будь-якої організації чи діючого підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, людські ресурси, підвищення кваліфікації, управлінські компетенції.

Введення. Управління персоналом (HR-менеджмент) - це комплекс стратегічних та оперативних дій, спрямованих на забезпечення ефективного управління людськими ресурсами на підприємстві з метою досягнення стратегічних цілей і задач, що в системі відповідних досліджень потребує детального аналізу. Він включає в себе розробку і впровадження стратегій, політик, процедур та програм, спрямованих на забезпечення оптимального використання та розвитку персоналу для досягнення цілей організації. Управління персоналом та складові цього відповідального процесу в сучасних умовах набуває нових рис, які відповідають викликам глобалізації, технологічних інновацій та швидкоплинних соціально-економічних змін.

Сучасні підприємства в критичних умовах виживання зосереджені на розробці інноваційних, адаптивних підходів до управління людськими ресурсами, що включають інтеграцію цифрових рішень, зміну традиційних методів управління та посилення акценту на людський капітал як на ключовий актив організації, застосовуючи у сфері діяльності кілька основних складових та особливостей.

Мета та задачі дослідження. Розвиток суспільства безпосередньо пов'язаний із динамічним удосконаленням механізмів управління соціально-економічними відносинами. Це виявляється у створенні нових моделей та методів виробничих процесів, інтеграції міжнародних систем торговельних і фінансових взаємин, а також у розвитку сучасних концепцій управління людськими ресурсами на підприємствах. Значну роль у цих процесах відіграють фінансово-промислові групи, транснаціональні корпорації та банківські мережі,

які контролюють значну частку глобального виробництва, капіталу та технологій. У контексті кадрового менеджменту особливе значення мають управління персоналом, кадрова політика та адміністративно-кадрове регулювання.

Дослідженню сутності управління персоналом приділяли увагу наступні вчені, як Л.І. Воротіна, А.Л. Гапоненко, Л. Гелловей, Р.Л. Дафт, В.Ф. Кифяк, Ф. Котлер, А.І. Кредісов, О.П. Луцій, С.В. Мочерний, З.І. Тимошенко, І.М. Школа та інші автори.

Метою даного теоретичного дослідження є наукове обґрунтування основних аспектів управління персоналом та сучасні складові і їх організація на підприємствах та дослідження особливостей взаємодії в умовах сучасних викликів.

Персонал є головною ланкою виробничо-господарського процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Процес формування та управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно розвивають між собою взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства.

Розробка стратегії управління персоналом - це продуманий, повністю усвідомлений і контрольований розумовий процес, який передбачає, що за визначенням стратегії наступить її реалізація. Мистецтво розробки стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формулювання загальних підходів до управління персоналом у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б дозволяли досягти високої ефективності використання трудового потенціалу персоналу.

Процес стратегічного управління трудовими ресурсами як процес можна охарактеризувати як складний феномен, що має численні форми та прояви. Узагальнений аналіз джерел дозволяє визначити управління як діяльність, спрямовану на координацію зусиль індивідів та колективів задля досягнення виробничих цілей і надання послуг. Крім того, управління є процесом обробки інформації для прийняття рішень, спрямованих на підвищення ефективності функціонування організацій та поліпшення якості виробленої продукції.

Стратегія розвитку персоналу тісно взаємозв'язана зі стратегією управління персоналом та стратегією управління організацією. При цьому дві перші стратегії ґрунтуються на третій - стратегії управління організацією. Запровадження нових напрямів діяльності, зміна курсу організації, виходячи з її внутрішніх ресурсів, вимагає в стратегії розвитку персоналу головні акценти змістити на опанування працівниками нових знань, умінь і навичок. Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації набувають особливого значення для реалізації стратегії зміни курсу.

Кадрове управління спрямоване на реалізацію стратегічних рішень, ухвалених керівництвом, що втілюються через кадрову політику. Ці рішення формують принципи взаємодії між працівниками та керівництвом, включаючи аспекти відповідальності, мотивації та дисципліни. Хоча кадрова політика та

управління персоналом мають різні функції, їх часто розглядають як взаємозалежні компоненти єдиної системи.

Процес управління потребує системного підходу до збору та аналізу інформації про виробничі процеси. Інформація є основним ресурсом для ухвалення управлінських рішень, що впливають на поведінку працівників у межах встановлених нормативів та стандартів.

Цифровізація процесів управління персоналом, інтенсивний розвиток інформаційних технологій значно змінив підходи до управління персоналом. Використання систем HRM (Human Resource Management) забезпечує автоматизацію процесів рекрутингу, адаптації, навчання та оцінки результатів роботи співробітників. Цифрові платформи дозволяють спрощувати комунікації, підвищувати рівень зручності та прозорості всіх етапів взаємодії з працівниками. Крім того, широке використання великих даних (Big Data) у процесі ухвалення кадрових рішень дозволяє проводити прогнозування потреб у персоналі та оптимізувати кадрові ресурси підприємств.

Дистанційна робота та гібридні моделі, зокрема пандемія COVID-19, перебіг військових подій на нашій території прискорила перехід до нових форм зайнятості, зокрема до віддаленої роботи. Це змінило підходи до управління персоналом, адже підприємствам довелося адаптувати свої процеси під дистанційні моделі організації праці. Гібридні моделі, що поєднують дистанційну та офісну роботу, стали новою нормою для багатьох компаній. Це вимагає нових підходів до моніторингу ефективності, забезпечення комунікацій та підтримки командної роботи, а також управління здоров'ям та добробутом працівників.

Управління персоналом в умовах воєнного стану – це складне завдання, яке вимагає від керівників підприємств гнучкості, креативності та високої адаптивності. Зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, вимагають нових підходів до організації роботи та взаємодії з працівниками.

У сучасних умовах ефективне управління персоналом вимагає гнучких підходів, таких як Agile та Lean методології. Вони дозволяють адаптувати процеси до змінних умов ринку, сприяють залученню працівників до ухвалення рішень і розвитку культури співпраці. Це допомагає організаціям оперативно реагувати на виклики та адаптуватися до нових вимог, зокрема у випадках кризових ситуацій.

В умовах швидкої еволюційної зміни ринку праці та вимог до кваліфікацій, підприємства зосереджують значну увагу на постійному розвитку своїх співробітників та процесу адаптації до факторів впливу зовнішнього середовища. Навчання та розвиток стають критично важливими для підтримки конкурентоспроможності та зосередження на розвитку талантів та підвищенні кваліфікації, як взаємодії складових системного підходу до процедури управління персоналом. Практики безперервного навчання дозволяють забезпечити адаптивність та інноваційність команди, підвищують залученість співробітників, їхню продуктивність та здатність вирішувати нові завдання.

Однією з ключових складових сучасного управління персоналом є розробка стратегії кадрового маркетингу та бренду роботодавця. У світовій конкуренції за талановитих працівників компанії все більше приділяють увагу створенню

позитивного іміджу роботодавця як на зовнішньому ринку праці, так і всередині організації. Це включає створення сприятливих умов для праці, можливості для кар'єрного росту, розвитку та навчання, а також забезпечення привабливих соціальних пакетів і програм добробуту.

В сучасних умовах керівники відіграють ключову роль у процесах трансформації організацій та розвитку персоналу. Успіх організацій дедалі більше залежить від ефективності лідерів, їхнього вміння мотивувати та організовувати команди, формувати стратегії змін та вирішувати кризові ситуації. Програми розвитку лідерських якостей спрямовані на формування компетенцій, що відповідають сучасним викликам: стратегічне мислення, адаптивність, емоційний інтелект, здатність працювати з різноманітністю та створювати інклюзивні команди.

Незважаючи на виклики війни, сучасні підприємства можуть використовувати цей час для розвитку своїх співробітників. Надання можливостей для навчання та професійного зростання, навіть у обмежених умовах, допоможе не тільки зберегти кадри, але й зміцнити команду та підвищити її конкурентоспроможність у майбутньому. Мотивація персоналу під час війни – це комплексна задача, яка вимагає застосування різних інструментів. Окрім забезпечення безпеки та матеріальних потреб, важливо створити атмосферу підтримки та взаємодопомоги, надавати психологічну допомогу та сприяти професійному розвитку співробітників. Такий підхід дозволить не лише зберегти команду, але й зміцнити її єдність та лояльність.

Збереження психологічного комфорту працівників стає важливою складовою сучасного управління персоналом. Підприємства все більше усвідомлюють значення емоційного благополуччя своїх співробітників, впроваджуючи програми ментального здоров'я, підтримки балансу між роботою та особистим життям, а також гнучкі системи роботи для зменшення стресу. Такі заходи допомагають знизити рівень вигорання та підвищити задоволеність роботою.

Ефективна організація праці є одним з ключових завдань управлінської діяльності, оскільки від неї залежить оптимальне використання ресурсів та досягнення високих виробничих показників. Особливе місце в сучасних концепціях управління персоналом відведено мотивації працівників, що базується на розумінні їхніх індивідуальних потреб та особливостей.

Варто зауважити, управління персоналом є багатогранним процесом, що включає низку функцій та методів, які забезпечують досягнення стратегічних цілей організації.

Управління персоналом ґрунтується на кількох важливих аспектах, таких як забезпечення індивідуального підходу до кожного працівника, адаптація до зовнішніх умов та створення стимулюючого середовища для професійного зростання. Сучасні методи управління персоналом включають організаційно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні та правові підходи, які повинні бути гнучкими та адаптивними, враховуючи швидкі зміни у глобальному економічному та соціокультурному середовищі.

Ефективне управління персоналом також включає постійне оновлення та розвиток кваліфікації співробітників через програми навчання, стажування,

менторства та розвитку лідерських якостей. Це дозволяє не лише підтримувати високу професійну підготовку, але й формувати кадровий резерв, здатний відповідати на нові виклики, пов'язані з технологічними змінами, змінами ринку праці та глобальними тенденціями.

Ключовим елементом сучасного управління є використання інформаційних систем для автоматизації кадрових процесів: від підбору та навчання до оцінки ефективності та мотивації персоналу. Використання цифрових технологій дозволяє значно оптимізувати процеси комунікації між керівництвом та працівниками, забезпечити прозорість управлінських рішень, а також створювати можливості для саморозвитку співробітників через дистанційні навчальні платформи та інші інноваційні інструменти.

Окремо варто підкреслити важливість двосторонньої комунікації між керівництвом та персоналом. Ефективне спілкування сприяє досягненню порозуміння щодо цілей організації, очікувань та планів на майбутнє. Така комунікація дозволяє своєчасно реагувати на конфлікти, вирішувати проблемні питання та адаптувати стратегії управління до змін у середовищі організації.

Законодавчий аспект управління персоналом також не може бути ігнорований. Дотримання правових норм, стандартів безпеки праці та трудового законодавства є не лише обов'язковою вимогою, але й важливим фактором стабільності та ефективності роботи підприємства.

Дослідження управління персоналом допомагають розуміти, як культурні та організаційні різниці впливають на керування персоналом у міжнародному контексті. Використання новітніх технологій управління персоналом відкриває нові можливості та виклики. Дослідження допомагають виявляти оптимальні підходи до впровадження та управління цифровими інструментами для підтримки персоналу. Розвиток гібридної та віддаленої роботи вимагає нових стратегій та тактик управління персоналом. Дослідження допомагають зрозуміти, як забезпечити ефективне управління та комунікацію в розподілених командах. Збереження та розвиток професійних ознак стає ключовою задачею для бізнесу. Дослідження управління персоналом та застосування тактики допомагають виявляти найефективніші практики у сферах рекрутингу, розвитку та утримання персоналу.

Висновки:

Отже, сучасна система складових ефективного управління персоналом є комплексним процесом, який вимагає інтеграції різних методів і підходів, адаптації до змін і розвитку нових компетенцій. Орієнтуючись на ефективне використання кадрового потенціалу, підприємства здатні підвищити свою конкурентоспроможність, забезпечити стабільне зростання і досягти стратегічних цілей в умовах динамічного глобального ринку.

Комплексний підхід до управління персоналом є ключовою умовою підвищення ефективності діяльності підприємства. Важливість багатостороннього впливу на персонал включає організаційно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні та правові аспекти, які повинні гнучко реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Індивідуальний підхід до працівників є основним фактором мотивації та підвищення продуктивності. Забезпечення комфортних умов праці та розвитку

персоналу сприяє досягненню довгострокових цілей компанії. Адаптація до змін в економічному, соціокультурному та політичному середовищі вимагає постійного оновлення кадрових стратегій та політик, що дозволяє підприємствам бути гнучкими та конкурентоспроможними. Використання сучасних інформаційних технологій для автоматизації кадрових процесів значно підвищує ефективність управління, забезпечуючи прозорість та оперативність прийняття рішень, а також стимулює розвиток персоналу через доступ до інноваційних навчальних платформ.

Система управління персоналом та сучасні підходи організації праці є невід'ємною частиною будь-якої організації. Її головна мета – ефективно використовувати людські ресурси для досягнення стратегічних цілей компанії. Від того, наскільки добре побудована система управління персоналом, залежить успіх бізнесу. Завдяки комплексному підходу до управління персоналом організації можуть залучати та утримувати талановитих співробітників, підвищувати їхню продуктивність і досягати стійкого розвитку.

Двостороння комунікація між керівництвом та працівниками є важливою складовою управління, яка дозволяє вчасно реагувати на проблеми, забезпечує порозуміння і сприяє колективному розвитку. Дотримання законодавчих вимог є необхідною умовою для забезпечення стабільності та законності діяльності організації. Повага до трудових прав працівників покращує імідж підприємства та сприяє збереженню кадрів. Постійний розвиток кваліфікації персоналу через навчання, менторинг та програми стажування є основою створення кадрового резерву та підвищення ефективності роботи. Інвестиції в розвиток персоналу дозволяють підприємствам швидко адаптуватися до ринкових змін.

Система управління персоналом є динамічною і постійно розвивається. Для того, щоб бути ефективною, вона повинна відповідати потребам бізнесу і змінюватися разом з ним. Сучасні тенденції в управлінні персоналом спрямовані на створення більш гуманних і ефективних умов праці, які дозволяють залучати та утримувати талановитих співробітників і досягати високих результатів.

Таким чином, ефективне управління персоналом є критично важливим фактором успіху сучасних підприємств, сприяючи підвищенню продуктивності, адаптивності та конкурентоспроможності в умовах глобалізації та швидкого технологічного прогресу. Сучасні підходи до реалізації та необхідності управління персоналом у критичних умовах вимагає гнучкості, інноваційного підходу та використання технологій, що дозволяють адаптувати організації до швидких змін у глобальному середовищі. Ефективність управлінських рішень значною мірою залежить від здатності підприємств інвестувати у розвиток своїх співробітників, підтримувати їхню мотивацію та забезпечувати умови для максимальної продуктивності.