

Список використаних джерел

1. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы персоналом: методологический подход: учебно-практ. пособ. Москва: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. 752 с.

2. Лук'яненко Д., Мозговий О., Бурмака М. Мотивація топ-менеджменту глобальних корпорацій. URL: http://ierjournal.com/journals/23/2015_1_Lukianenko_Mozgovii_BurmaKa.pdf (дата звернення: 19.10.2022).

3. Сало Х.О. Системи мотивації персоналу та проблеми їхнього обліку. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/17474/1/84-Salo-156-157.pdf> (дата звернення: 19.10.2022).

Світлана БЕЛЕЙ,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича,
Наталія КОРЖЕНІВСЬКА,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки, підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності,
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В ПОБУДОВІ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНОМУ МІНЛИВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасний стан розвитку економіки передбачає вмiле управління людськими ресурсами. Тому роль HR-менеджера суттєво зростає, зазнає постійних змін. Як наслідок, в сучасних компаніях активно розвивається HR-бренд.

Слід зазначити, що донедавна в багатьох компаніях HR-відділ забезпечував виконання стандартних функцій: рекрутинг, адаптація, мотивація, розвиток та оцінка персоналу, кадрове діловодство. Пріоритетними завданнями HR-менеджерів були – знайти, навчити та утримати персонал. Однак, на сучасному

етапі, виходячи з постійних змін економічних умов, усе більша кількість компаній бажають отримати від HR-менеджера підтримку та ініціативу не тільки на функціональному рівні, але й на рівні стратегічного управління бізнесом [1].

На сьогодні, менеджер із персоналу має бути лідером, який приймає активну участь у розвитку організації. Керівники прогресивних компаній бажають бачити у HR-менеджері надійного і компетентного партнера, здатного професійно і якісно розв'язувати задачі компанії, оскільки необхідно постійно вдосконалювати внутрішні процеси, щоб стати компанією мрії для професіоналів та досягти успіху на ринку праці [2].

В колективі повинна панувати дружня атмосфера, створені умови для розвитку та ефективної співпраці. Кожний співробітник має відчувати свою цінність та вважати себе невіддільною частиною єдиної згуртованої команди, вносити вагомий вклад у загальну справу та примножувати досягнення компанії. Такий підхід викликатиме бажання кожного дня приходити на роботу, плідно та натхненно працювати заради успіху компанії, дасть можливість індивідуального розвитку й самореалізації.

HR-менеджери в сучасних умовах повинні брати участь у створенні внутрішньофірмової політики управління персоналом, втіленні в життя інноваційних ідей, розробці мотиваційних систем, вирішенні трудових суперечок і конфліктів. Від їх діяльності залежить оптимізація організаційної структури підприємства, своєчасне розпізнавання основних загроз успішної реалізації організаційних змін, використання нових методів і технологій роботи з персоналом [3].

Отже, безпосередній обов'язок HR-менеджера – оптимальна організація роботи персоналу. Він створює сприятливі умови для плідної співпраці, забезпечує ефективну взаємодію всіх членів команди, залучає персонал до активних дій у всіх процесах, забезпечує синхронізацію роботи та регулярний ритм обміну інформацією. Необхідно встановити єдину концепцію для всіх підрозділів та налагодити систему несуперечливих вказівок [4].

Старі методи жорсткого адміністрування і контролю залишаються в минулому. Нові підходи до організації людської діяльності ґрунтуються на творчій роботі з метою втілення нових ідей. Використовується гнучка методологія, що передбачає можливість змін. Широко застосовується автономна праця, яка є прикладом більш ефективної системи самоуправління та самоорганізації. Важливо надати кожному свободу приймати самостійні рішення, обирати завдання, встановлювати пріоритети та діяти на власний розсуд. Кожному надається право працювати не за стандартними схемами, невтомно експериментувати, встановлювати власний робочий ритм.

Список використаних джерел

1. Кадрових нашого часу: хто такий HR і як ним стати. URL:<https://happymonday.ua/hto-takyj-hr-i-yak-nyum-staty> (дата звернення: 10.10.2022 р.).
2. Хто такий HR. URL: <https://hr.lviv.ua/hto-zh-takyj-tsej-hr>. (дата звернення: 10.10.2022 р.).
3. Професія HR: погляд із-за лаштунків. URL: <https://prometheus.org.ua/blog/hr/> (дата звернення: 10.10.2022 р.).
4. What is Human Resource? URL: <https://www.humanresourcesedu.org/what-is-human-resources/> (дата звернення: 10.10.2022 р.).

Наталія БОРОВИК,
викладачка,
Державний навчальний заклад
«Лісоводський професійний аграрний ліцей»,
Україна

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

У статті досліджено підходи до визначення понять «системи менеджменту» та «технології менеджменту», розглянуто їх класифікацію та встановлено зв'язок між ними.

Основним напрямком перебудови менеджменту і його радикального удосконалення, пристосування до сучасних умов стає масове використання сучасних технологій і систем управління. Розглядання цієї теми є