

Андрій ЗАХАРЧУК

здобувач вищої освіти 2 курсу ОС «Бакалавр»

спеціальності 141 «Електроенергетика,

електротехніка та електромеханіка»

Науковий керівник: **Наталія МАРЧУК**

канд. фіз.-мат. наук, доцент,

доцент кафедри математики, інформатики та академічного письма,

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,

м. Кам'янець-Подільський

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога сприятливіші відносини між підлеглим персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. При цьому досить важливу роль відіграє трудоздатність працівників, їх кваліфікованість. Використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства (путівки) дозволять підвищити мотивацію працівників.

Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про благоустрій своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат. Насамперед, це втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників. Якщо керівник дійсно зацікавлений у тому, щоб зберегти даного працівника, він може

прийняти рішення про підвищення його заробітної плати відповідно до рівня, на який він заслуговує. Можливими також є такі заходи як підвищення, привілеї.

Щоб запобігти таким небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеністю рівнем зарплати [2; с. 11]. Для цього, на нашу думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Ці заходи особливо важливі для працівників технічного рівня.

Цінність таких заходів полягає в можливості виявлення співробітників з високим потенціалом, перспективами. Це є позитивним, оскільки сприяє кар'єрному росту, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці. Застосування даних методів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі: не кожен може прямо виразити свою думку, а опосередковано це зробити легше [3; с. 28]. Отже, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом є систематичний аналіз стану персоналу на підприємстві, його планів та проблем.

Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стержнем, навколо якого формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає дотримуватись встановлених правил і рахуватись з нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню «здорового» психологічного клімату у колективі. Злагода між працівниками дозволяє впроваджувати управлінські рішення швидше і легше.

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність невинно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення

проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток [6; с. 62]. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку.

Іноземні фірми відіграють важливу роль на ринку праці України й посідають особливе місце в українській економіці. Згідно з даними Держкомстату України станом на 1 квітня 2008 р. Кількість іноземних підприємств становила 2316, а спільних підприємств – 5054 [1]. Багато українців сьогодні зайняті на іноземних підприємствах, розміщених на території України. Ці підприємства не тільки інвестують свій капітал і створюють нові робочі місця, а й запроваджують сучасні принципи управління персоналом, що безпосередньо впливають як на працівників, так і на працедавців.

Іноземні фірми, на думку опитаних респондентів, сплачують своїм працівникам вищу заробітну платню порівняно до працівників тієї самої кваліфікації на українських підприємствах [4; с.37].

Крім основних грошових виплат, іноземні компанії також широко практикують негрошові форми заохочення. Подібні різновиди винагород відповідають загальносвітовим тенденціям і сприяють підвищенню лояльності працівника до фірми, зменшенню плинності кадрів та зростанню продуктивності праці. Деякі проблеми виникають серед працівників іноземних фірм через культурні відмінності [5; с.56].

У відповідях на запитання про взаємини у колективі переважав найбільш нейтральний варіант – “ділові дружні”, що принаймні дає підставу припускати, що між працівниками немає чітко вираженої конфронтації. Водночас на запитання проте, чи є видимий або невидимий поділ між іноземними й українськими працівниками, позитивно відповіли 55%. А 45% респондентів відчували дискомфорт від того, що їхніми керівниками були іноземці. Основні зіткнення культур іноземних та українських працівників виникають із таких

причин: розходження у базовій освіті, наявність мовних бар'єрів, різне ставлення до роботи, відмінності у вихованні та системі цінностей.

Список використаних джерел

1. Державний комітет статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 07.06.2022).
2. Панченко Е. Г. Міжнародний менеджмент: навч. метод. посіб. для самот. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2006. 468 с.
3. Управління персоналом: навчальний посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. Київ, 2006. 344 с.
4. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2008. № 3. С.36-39.
5. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. *Персонал*. 2009. №1. С. 53-57.
6. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління. *Економіка та держава*. 2009. №1. С.60-63.