

національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 13 (2). С. 39–43. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2017_13\(2\)__11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2017_13(2)__11).

5. Худолій Л. Економічний механізм формування та функціонування ринку зерна в Україні. К.: ІАЕ, 1998, 211 с.

Луців Ольга,
Студентка 2СТН курсу, спеціальність 072
«Фінанси, банківська справа та страхування»
Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.,**
д.е.н., професор, завідувачка кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державно аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ЗАКОНОМІРНОСТІ І СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління персоналом – багатогранний і винятково складний процес, який має свої специфічні особливості і закономірності. А тому, знання їх вкрай необхідне керівникам і спеціалістам сучасних організацій, працівникам служб управління персоналом для постійного забезпечення росту ефективності, якості роботи, підвищення продуктивності праці [1].

До **найважливіших закономірностей управління персоналом відносяться** закономірності синергії, інформованості і впорядкованості, розвитку та закономірність композиції.

Закономірність синергії виражається в прирості енергії організації, що перевищує силу індивідуальних зусиль членів даної організації. Згідно з закономірністю синергії в соціальних системах управління можлива зміна внутрішньої енергії як у бік збільшення, так і у бік зменшення. Особливістю дії закону синергії в рамках соціальної системи управління визнається можливість управління приростом енергії.

Закономірність інформованості і впорядкованості полягає в тому, що будь-яка соціальна система управління може існувати тільки за умови

інформаційного забезпечення. При цьому інформація всередині системи повинна бути структурована і впорядкована у вигляді прямих і зворотних зв'язків, бо, як вже зазначалося, управління можливо тільки при наявності комунікацій.

Закономірність розвитку полягає в тому, що соціальна система управління здатна до розвитку. При цьому розвиток організації має здійснюватися цілеспрямовано. Мета - це ідеальний уявний результат діяльності. Правильне визначення цілей розвитку - запорука успішного розвитку організації. Після формування мети вибирається стратегія розвитку, а потім реалізується обрана стратегія.

Закономірність композиції, що відображає прагнення організації до об'єднання. Особливо актуальна для сучасних організацій в умовах економічної нестабільності і різких коливань ринкової кон'юнктури, економічного тиску з боку конкурентів і кримінальних структур. В таких умовах об'єднання споріднених підприємств забезпечує їх більш ефективне просування до спільної мети. Єдиної мети, в рамках досягнення якої, учасники об'єднання розробляють стратегію спільних дій і реалізують її [2].

Закономірності управління реалізуються через дії людей і мають характер тенденцій.

Сучасні тенденції у сфері управління персоналом:

1. Єдність менеджменту як мистецтво самоуправління: командами керують команди.

Оскільки конкуренція в бізнес-середовищі зростає, а цифрові трансформації невпинно продовжуються, організації стають все більш гнучкими та орієнтованими на роботу команд. Натомість звичної поведінки топ-менеджерів як незалежних функціональних структур, доведеться все частіше працювати однією командою..

2. Екосистема трудових ресурсів: управління ресурсами виходить за рамки корпорації.

Сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему. Роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років залежність від контрактних, позаштатних і гіг-працівників стрімко зросте. Різноманіття ринку праці потребує від HR-лідерів та лідерів бізнесу активної співпраці при розробці інтегрованих стратегій і програм в управлінні працівниками різних категорій та оптимізації екосистеми персоналу в цілому.

3. Цінність досвіду vs посада: нові шляхи розвитку та зростання.

Кар'єра 21-го століття першочергово характеризується наявним досвідом та здатністю працівника до навчання, а не лише роботою та здобутими навичками. Для організацій та бізнес-лідерів сформовано новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки кар'єри 21-го століття. Лише зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час [2,3].

4. Переваги залучення до співпраці різних поколінь: розширення рамок традиційного «робочого віку».

Традиційні переконання про те, що навчання закінчується у 20 років, прогрес кар'єри – в 40 років, а робота – у 60, втратили точність та актуальність. Переваги мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив. Ті ж компанії, що ігнорують сучасні тенденції, зіштовхнуться із потенційними проблемами щодо виконання своїх зобов'язань та дефіцитом професійних навичок.

5. Залученість суспільства та соціальний вплив: відображення бізнесу в суспільстві.

В епоху соціальної місії та відповідальності, зацікавлені сторони уважно спостерігають за впливом бізнесу на суспільство. Наскільки продукція відповідає потребам людей, як виробництво впливає на здоров'я громади, чи створює організація добробут для працівників. Зі зростанням очікувань зацікавлених сторін, нещире або неповне виконання своїх зобов'язань щодо

забезпечення соціальної відповідальності може швидко зашкодити репутації, вплинути на обсяг продажів та обмежити здатність залучати трудові ресурси. Суспільство – це дзеркальне відображення бізнесу та його сутності.

6. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення.

Природа цифрового бізнесу породжує безперервність у стилі 24/7. Понад 40 % працівників зіштовхуються з високим навантаженням роботи, що негативно впливає на їх продуктивність, здоров'я та стабільність у сім'ї. Добробут працівників забезпечує корпоративне благополуччя, що є елементом стратегії ефективності. Не зважаючи на те, що організації роблять значні інвестиції у цю сферу, наше дослідження виявляє значний розрив, який часто існує між тим, що пропонують компанії, і тим, що цінують і на що очікують працівники.

7. Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація: важливість людини в епоху діджиталізації.

Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація значно швидше ніж очікувалося перетворилися на незамінного помічника в роботі. Їх потенціал полягає у знищенні рутинних завдань, що створює цінність та унікальність для «людських» навичок працівників. Таким чином, організації радикально переосмислюють архітектуру роботи, аби максимально збільшити цінність як людей, так і машин.

8. Дані про працівників: як далеко може зайти аналітика?

Доступність персональних даних працівників та поява потужних аналітичних інструментів – можливості та ризики водночас. 75% компаній світу усвідомлюють необхідність посилення безпеки даних про працівників. Натомість 22% мають надійні механізми забезпечення конфіденційності персональної інформації. Для використання переваг HR-аналітики в процесі підбору, утримання та оптимізації робочої сили, необхідно мати чітко визначені політики та гарантії безпеки персональних даних [2].

Список використаних джерел

1. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини 7-е вид., доп. і перероб. Кам'янець-Подільський: Видавництво АбеткаСвіт. 2009. 284 с.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М. : ИНФРА-М, 2007. 447 с.
3. Малік М.Й., Чикуркова А.Д. Управління підготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу аграрних підприємств. Економіка АПК. 2012. № 2. С. 3-10.

Лянскорунська Юлія,
Студентка 2 курсу спеціальності
«Облік і оподаткування»
Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.,**
д.е.н., професор, завідувач кафедри
менеджменту, публічного управління та
адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ НАУКИ УПРАВЛІННЯ

Управління, як сфера людської діяльності виникло разом із формуванням соціуму – сукупності людей, що існують, певним чином взаємодіючи між собою у процесі спільного виконання тих чи інших робіт. Визначальним етапом у розвитку управління стало зародження і становлення державності. Перші приклади свідомого управління відносяться ще до V-III тисячоліть до н. е., що було зафіксовано на глиняних табличках, які дійшли до наших днів і засвідчили існування певного регламенту управлінської діяльності у древньому Єгипті та Шумері, пов'язаного з комерційними операціями і управлінням державою [1].

У давньоєгипетській пам'ятці писемності «Повчання Птаххотепа», датованій 2000-1500 рр. до н. е., також розглядаються найважливіші питання