

**Юлія Піддубна**

студентка 3 курсу спеціальності 192 «Будівництво та цивільна інженерія»

Науковий керівник: **Медвідь М. М.**

викладач будівельних дисциплін, спеціаліст вищої категорії

Відокремлений структурний підрозділ «Рівненський коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»

м. Рівне

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди; їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності [1].

Нині перед людством стоїть велика кількість глобальних викликів (рис. 1), які не можуть бути усунені без широкого застосування на практиці нових інноваційних технологій управління людськими ресурсами та нових HR-підходів. Ця проблема є досить актуальною для України, оскільки на вітчизняних підприємствах ще недостатньо приділяється уваги такій важливій функції, як управління персоналом [2, с. 868].

Якщо говорити в цілому, то в Україні існують певні труднощі з мотивуванням персоналу. Це, перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу [3, с. 45].

Проблеми управління персоналом хвилюють не тільки керівників різних рівнів, а й заважають жити самому персоналу. Управління персоналом є головним правилом ефективного менеджменту в будь-якій організації [4, 15].

Проаналізувавши літературні джерела за обраною тематикою, виявлено основні проблеми під час управління персоналом (рис.2) [4, 15].

1. Проблема відмінника. Зазвичай керівником призначають кращого співробітника. Тому багато таких керівників мають знання тільки зі своєї галузі

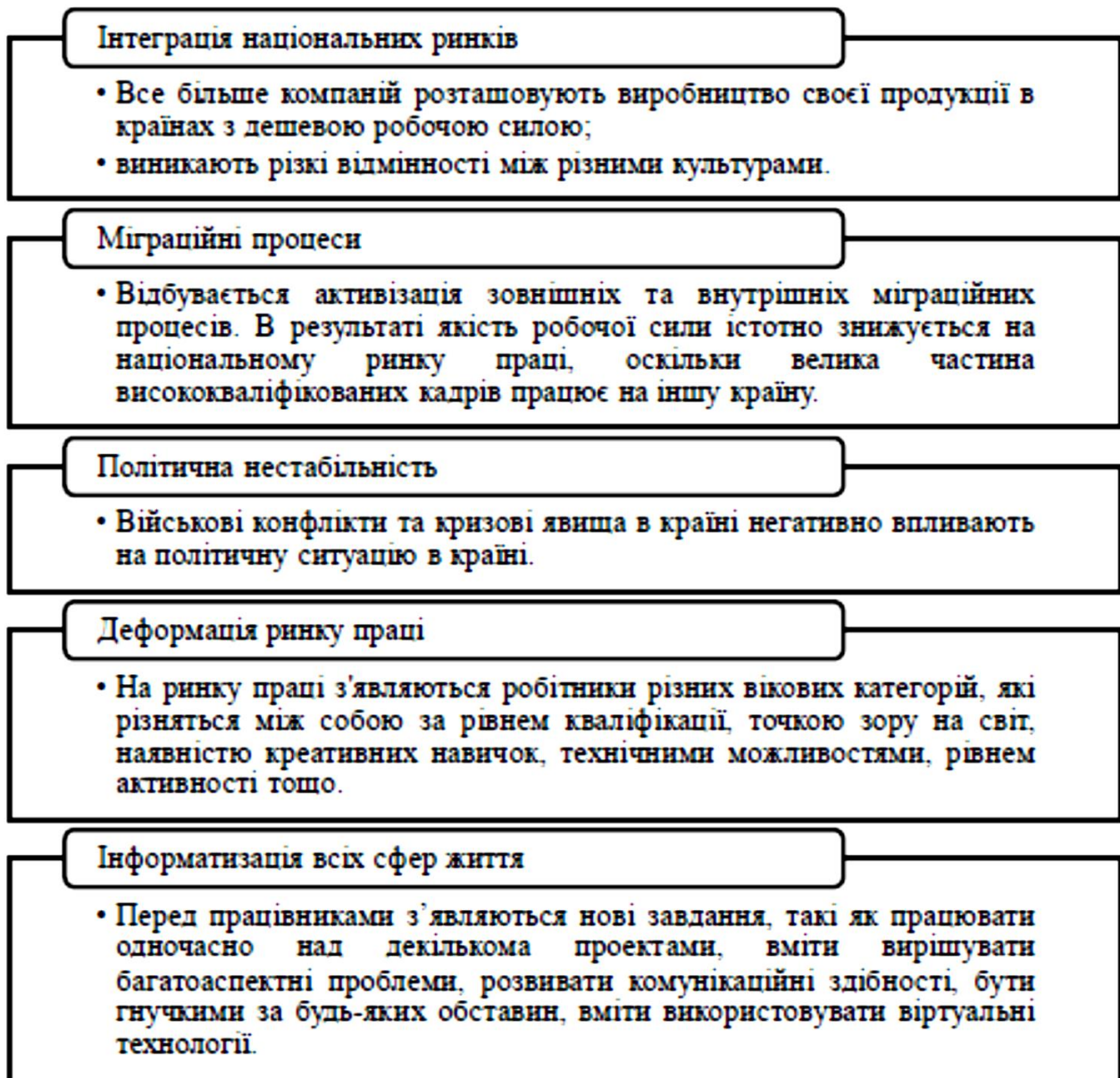


Рис. 1. Сучасні глобальні виклики у сфері управління персоналом [2, с. 868]

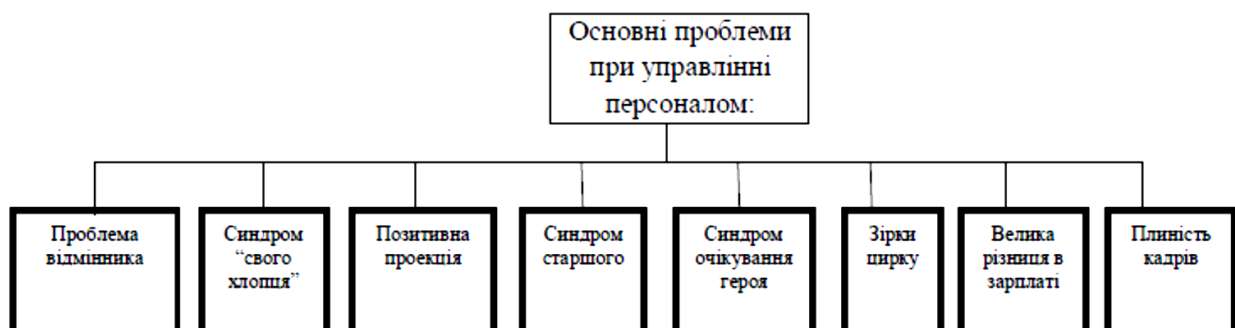


Рис. 2. Основні проблеми під час управління персоналом [4, с.15]

начальником, або керуються прикладами з фільмів. і лише поверхово знають технологію управління. Знання про методи управління, зазвичай, вони черпають,

спостерігаючи за своїм Звичайно ж таких знань не достатньо для ефективного практичного застосування. Тому вони допускають помилки в управлінні персоналом.

2. Синдром “свого хлопця”. Роль управління персоналом спочатку має конфронтаційний характер по відношенню до співробітників. Далеко не всім підлеглим подобається, що підкидають додаткову роботу і як факт підкидають нові проблеми. Керівникові доводиться боротися з виникаючим опором. Часто управління відбувається рука об руку з негативом, що виникає у керівника під час наражання на прихований опір. Багатьом співробітникам дуже важко психологічно під час конфліктів з іншими співробітниками, поруч з якими вони проводять більшу частину робочого часу.

3. Позитивна проекція. Це бажання приписувати іншим людям свої власні риси характеру. Звичайно, навіщо вивчати і прогнозувати ще якісь варіанти розвитку подій, або реакцію на свої слова, якщо набагато легше уявити собі, що б ти зробив в подібній ситуації. Це є заздалегідь неправильною поведінкою, не варто вважати всіх людей своїм відображенням. Багато керівників – люди серйозні за ставленням до роботи. Тому, даючи роботу співробітнику, начальник сподівається, що він впорається із завданням так само швидко як сам начальник, якби був на їх місці.

4. Синдром старшого. Співробітники часто і пильно спостерігають за керівництвом. Іноді багато начальників, усвідомлено підкреслюють дистанцію між собою і персоналом. У підсумку, якщо начальник зберігає керованість, то лише на рівні жорстких вимог.

5. Синдром очікування героя. Розглядаючи скарги і претензії, які озвучують начальники стосовно персоналу, можна припустити, що підсвідомо багато з них чекають героя, який: зможе вирішити всі проблеми за рахунок своєї власної кмітливості. Про те, яку роботу треба зробити, він здогадується по обличчю начальника і постає перед ним вчасно з правильно виконаним завданням, якщо ніяких завдань немає, підлеглий повинен сам знайти роботу і виконати її, не ставить зайвих запитань, завжди готовий затриматися на роботі і навіть не

заговорює про підвищення по службі. Оскільки на ринку праці таких працівників не буває, то сучасні проблеми в управлінні персоналом звалюються на самих робітників.

6. Зірки цирку. Начальник вважає, якщо співробітник одержує високу зарплату, то він просто зобов'язаний працювати, не покладаючи рук.

7. Велика різниця в зарплаті між шефом і працівником. У нашій країні ця різниця доволі відчутна, а на заході ця різниця становить приблизно 30 %.

8. Плинність кадрів. Зазвичай, плинність кадрів можна контролювати з низки причин: неправильне формування працівників та неефективний розподіл зарплати. Дуже часто буває так, що компанія забуває про необхідність залучення молодих фахівців. Багато хороших фахівців залишаються поза увагою. [4,с. 15,16].

Управління персоналом відіграє важливу роль у функціонуванні та подальшому розвитку організацій. Керівникам потрібно дотримуватися основних тенденції у сфері управління персоналом, враховувати інтереси, робити висновки із помилок управління, мотивувати персонал винагородами для кращого розуміння цілей та стратегій підприємств, щоб досягти бажаного успіху.

### **Список використаних джерел**

1. Персонал підприємства: класифікація, структура та характеристика. Реферат URL: [http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/20658/](http://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/20658/)
2. Колобердянко І.І., Бражник Д.Г. Сучасні тенденції у сфері управління персоналом. Економіка і суспільство, 2018, №19. С. 867-873.
3. Гаврилюк С.М. Ефективні технології мотивації персоналу. *Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці*: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених і студентів. Житомир : ЖДТУ, 2015. С.44-48.
4. Гривнак, О.І. Бала А.В. Проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах. Національний університет «Львівська політехніка». 2013. № 778. С. 10-17.