

Мендела І.Я.

*к.е.н., доцент кафедри готельно-ресторанної
та курортної справи
факультету туризму Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ, Україна*

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

Менеджмент персоналу є стратегічною функцією управління, що спрямована на управління та розвиток людського капіталу в організації з метою досягнення стратегічних цілей. Ця область діяльності включає в себе багато різних дій, починаючи від планування потреб у персоналі, скільки працівників потрібно, до рекрутингу, відбору, навчання, мотивації та збереження працівників. Це можуть бути такі процеси, як пошук і найм нових працівників, їх навчання, визначення їх продуктивності, встановлення оплати праці тощо. Мета менеджменту персоналу — покращення якості трудового життя персоналу за рахунок забезпечення підвищення ефективності функціонування підприємства (організації, компанії) [2, с.18].

Управління персоналом зосереджується на розумінні потреб індивідуальних працівників та на виробленні стратегій, які сприяють використанню їх потенціалу максимально ефективним чином. Це включає в себе створення стимулів для досягнення високих результатів, розвиток лідерських якостей, підтримку балансу між професійним та особистим життям, а також забезпечення справедливості та рівності в організації.

Менеджмент персоналу також займається розробкою і реалізацією політики та процедур, спрямованих на забезпечення відповідності з законодавством у сфері праці, а також на вироблення корпоративної культури, яка підтримує інновації, творчість та відкритий обмін ідеями. Усі ці аспекти спрямовані на створення в управлінській системі внутрішнього середовища, що сприяє ефективності, розвитку та зростанню як організації в цілому, так і кожного її працівника окремо.

У сучасних умовах прогресивні практики управління персоналом відіграють важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності та стійкості організацій. Тут важливо розглядати такі аспекти, як технологічні інновації, зміни в культурі роботи,

впровадження гнучких підходів та підтримка розвитку працівників.

У зв'язку з розвитком технологій і змінами в робочому середовищі, компанії все частіше пропонують працівникам можливість працювати віддалено або за змінним (гнучким) графіком. Це не лише підвищує задоволеність працівників, але й дозволяє залучати талановитих спеціалістів з усього світу.

Сучасні компанії активно інвестують у розвиток свого персоналу через навчальні програми, онлайн-курси та тренінги. Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності [1, с. 324]. Для працівників це сприяє постійному професійному зростанню та розвитку. Вони мають можливість оволодіти новими навичками, оновити свої знання та вдосконалити вже наявні вміння. Це дозволяє працівникам бути більш конкурентоспроможними на ринку праці та більш успішними у власній кар'єрі. Крім того, навчальні можливості стимулюють мотивацію працівників.

Компанії звертають увагу на створення позитивного, відкритого та сприятливого для розвитку середовища, що сприяє інноваціям, творчості та співпраці. Дозволяючи працівникам почувати себе комфортно та заохочуючи їхню творчість та ініціативу, таке середовище стимулює високий рівень задоволеності від роботи. Позитивна атмосфера сприяє зниженню стресу та підвищенню морального духу, що, в свою чергу, може призвести до покращення продуктивності та зниження втрат робочого часу. Крім того, створення сприятливого середовища, яке підтримує інновації та співпрацю, може сприяти виникненню нових ідей, вдосконаленню процесів та розвитку нових продуктів чи послуг.

Існують й інші інноваційні підходи до управління персоналом, які можуть бути ефективними в сучасному бізнес-середовищі. Сьогодні відбувається перехід від традиційних методів збереження персоналу до індивідуальних стратегій, спрямованих на задоволення потреб та очікувань кожного працівника, зокрема за допомогою гнучких переваг та кар'єрного розвитку. Наприклад, персоналізовані програми розвитку, які враховують індивідуальні потреби працівників, сприяють залученню та утриманню талановитого персоналу. Це може підвищити їхню мотивацію та залученість до роботи, а також сприяти підвищенню задоволеності від роботи. Крім того, гнучкі переваги та можливості для кар'єрного розвитку можуть допомогти працівникам зберігати баланс між роботою та особистим життям.

Важливим аспектом є розвиток лідерських якостей серед персоналу. Інноваційні підходи до управління персоналом можуть включати програми розвитку лідерства та менторства, спрямовані на створення командних лідерів, які можуть ефективно керувати та мотивувати своїх колег. Лідерство означає взаємодію, створення команд та управління ними [3, с. 28].

Такі прогресивні практики відображають реалії сучасного бізнесу та допомагають організаціям залучати, розвивати та утримувати висококваліфікованих працівників у сучасному конкурентному середовищі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
3. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 192 с.

УДК 331.5

Назаров Н. К.

*Доцент кафедри менеджменту та бізнесу
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Ринок праці в Україні зазнав значних трансформацій у зв'язку з двома фатальними викликами — пандемією COVID та війна з росією. Ці форсмажорні обставини вплинули на населення в цілому і на працівників підприємств різних галузей і регіонів. В регіонах бойових дій і наближених до них попит на робочу силу різко зменшився, в регіонах, куди перемістилась значна частка населення попит на робочу силу збільшився. До того ж самі підприємства зазнали значних руйнувань, що призвело до глибокий спад економічної активності та зростання безробіття.