

Данилевич Н.С.

к.т.н., доцент

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Рудакова С.Г.

к.т.н., доцент

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Щетініна Л.В.

к.е.н., доцент

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Менеджмент персоналу є динамічною сферою, яка тісно пов'язана із соціальним розвитком. Для забезпечення її ефективності необхідно постійно враховувати нові тренди та інновації. Зміни в суспільних процесах відображатимуться на всіх функціях менеджменту персоналу, які включають:

- добір персоналу – створення системи пошуку, оцінки та найму працівників;
- розвиток та оцінка персоналу – проведення аналізу професійних навичок та потенціалу працівників, планування та реалізація програм розвитку та навчання;
- мотивація та утримання персоналу – створення системи стимулювання та мотивації працівників, надання можливостей для зростання та розвитку;
- управління продуктивністю – оцінка та контроль результативності роботи працівників, встановлення цілей та завдань для підвищення ефективності роботи;
- управління змінами – адаптація працівників до зміни умов трудової діяльності, управління процесом змін в організації.

Роль HR-менеджера полягає в тому, щоб створювати сприятливі умови для роботи працівників та досягнення організаційних цілей. Тобто менеджер персоналу має орієнтуватися не тільки на підвищення економічної ефективності компанії, а створювати соціальні передумови високої її прибутковості. Важливими навичками HR-менеджера є комунікативні здібності, вміння працювати в колективі, аналітичні здібності та здатність до прийняття рішень, а також, не менш важливою, є адаптивність до змін та інновацій. Відповідно до розвитку суспільства у сучасному менеджменті персоналу спостерігаються нові тренди.

Розвиток технологій та автоматизація HR-процесів. У зв'язку зі зростанням ролі технологій в бізнесі, менеджери персоналу повинні бути готові до використання нових інструментів для забезпечення більш ефективного управління персоналом. Одним з найбільш значущих трендів розвитку менеджменту персоналу є цифрова трансформація, що передбачає використання сучасних технологій для поліпшення роботи з персоналом. Це може включати в себе використання соціальних мереж для пошуку талантів, впровадження хмарних технологій для зберігання даних про працівників та автоматизацію рутинних процесів HR [1].

Зростання ролі розвитку та навчання персоналу. Менеджери персоналу повинні бути готові до відповідальності за розвиток кадрів у своїй компанії. Це означає, що вони повинні знати, які навички потрібні співробітникам для досягнення цілей компанії та забезпечити їх розвиток. Все більшу роль відіграє розвиток технологій, що забезпечують більш ефективну інтеграцію між роботодавцями та співробітниками, зокрема за допомогою онлайн-навчання, електронних систем управління персоналом та інших інструментів. Також зростає значення розвитку навичок та знань працівників, які допомагають підприємствам зберегти та залучити талановитих співробітників.

Збільшення значення бізнес-аналітики та роботи з даними. Менеджери персоналу повинні знати, як ефективно збирати, аналізувати та використовувати дані, щоб приймати рішення з питань управління персоналом. Аналіз даних дозволяє HR-менеджерам збирати та аналізувати інформацію про працівників, їх потреби та конкурентні переваги, соціальні ризики, а також стан розвитку стратегій управління персоналом.

Фокус на розвиток корпоративної культури компанії. Корпоративна культура компанії стає все важливішою для залучення та збереження талановитих співробітників. Менеджери персоналу повинні знати, як створити та підтримувати здорову та продуктивну культуру в компанії. Також важливим є зростання ролі етичного управління персоналом, управління мультикультурним персоналом.

Розвиток роботи з віддаленими співробітниками. За останній час віддалена робота стала дедалі популярнішою. Менеджери персоналу повинні розуміти, як ефективно керувати командою віддалених співробітників та забезпечити їх продуктивність та задоволеність роботою. Можливість працювати віддалено, використовувати гнучкі графіки роботи дедалі більше персоналу розглядають як мотивуючий чинник [2].

Збільшення значення рівності та включеності. В останні роки рівність та включеність в менеджменті персоналу означає, що все більше компаній розуміють, як важливо забезпечити рівні умови для всіх співробітників та створити культуру, яка відображає та підтримує різноманітність та включеність. Це означає, що менеджери персоналу повинні створювати середовище, яке дозволяє кожному співробітнику бути успішним. Це може включати в себе забезпечення рівних умов для всіх працівників, врахування різних потреб та особливостей співробітників, надання можливостей для розвитку та підтримки культури рівності та включеності в організації.

Отже, увага до трендів розвитку менеджменту персоналу забезпечить ефективність та конкурентоспроможність компанії. Водночас, сприятиме залученості працівників завдяки врахуванню їх потреб, цінностей та установок.

Перелік використаної літератури:

1. Данилевич Н. С., Рудакова С. Г., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Діджиталізація HR-процесів в сучасних реаліях. Галицький економічний вісник. 2020. № 3. С. 147–157. DOI:https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.147

2. N. Chala, O. Poplavska, N. Danylevych, O. Ievseitseva, R. Sova. (2022.) Intrinsic motivation of Millennials and Generation Z in the new post-pandemic reality. Problems and Perspectives in Management. Volume 20, Issue 2. P. 536-550. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.44](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.44)

Даниленко О.А.

к.е.н., доцент

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У СВІТЛІ АКТУАЛЬНИХ ВИМОГ

Освіта – важливий компонент інформаційно-технологічного суспільства, а підготовка фахівців – основне призначення системи освіти. Згідно з "теорією фільтра", основоположниками якої є П. Уайлс, К. Ерроу, М. Спенс, ключова функція освіти – відбір претендентів те чи інше вакантне місце, при чому ринок праці відіграє роль ярмарки дипломів [1, с.53]. Відповідно ринок праці та роботодавці висувають сучасні вимоги до компетентностей фахівця – випускника вишу чи коледжа.

Існують також вимоги до результатів навчання за програмами бакалаврату (короткострокового бакалаврату) та магістратури, а також до окремих частин цих програм. Основними предметами професійного оцінювання є професійна компетентність, що розуміється як здатність застосовувати знання, уміння, навички та особистісні якості для успішної діяльності у певній галузі, а також соціальна та загальнолюдська компетентність. Для їх формування важливою складовою основної освітньої програми є науково-дослідницька діяльність здобувачів освіти. Впровадження дослідницької діяльності в освітній процес передбачає перехід від передачі "готових знань" до формування вмінь, навичок і компетентностей. На зміну парадигмі пасивної передачі знань приходить парадигма компетентності, а акцент у навчанні зміщується з питань "як" на питання "що", "чому" і "де".

На основі сучасних освітніх технологій на перший план виходить завдання виявлення і передачі сучасних способів організації розумової праці людини. Ці способи мають ґрунтуватися на тому, що лише дія та її рефлексія, усвідомлення і вирішення проблеми, досягнення результату мобілізують мислення здобувачів освіти і формують у них потребу в актуальних знаннях. Це вимагає організації відповідного змісту навчальних дисциплін і самого освітнього процесу.