

3. Reputation Macro-Trends, 2018. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.reputationinstitute.com/sites/default/files/pdfs/CEO-Reputation-Macro-Trends-Jan2018.pdf>

УДК 331.108

Даниленко О.А.,

канд. екон. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Головні компоненти нової економіки – це інформаційні технології і венчурний бізнес, а її основні риси – забезпечення економічного зростання на основі інновацій; їх активне впровадження через венчурний бізнес; використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій. У новій економіці відбувається своєрідний кругообіг, коли наукові досягнення, працюючи на потреби економіки, використовуються підприємцями, а ті, у свою чергу, фінансують наукові дослідження й далі використовують їх у своїй діяльності. Такому кругообігу сприяють венчурний бізнес, підтримуючи, фінансуючи та впроваджуючи наукові дослідження та інновації, а також створення усесвітньої системи взаємних зв'язків та розвиток глобального інформаційного суспільства за допомогою Інтернету.

Зрозуміло, що інновації – це продукт інтелектуальної діяльності людей, які їх продукують, а тому саме від вміння виявити інноваційний потенціал таких працівників, залучити та ефективно використовувати буде залежати майбутнє та конкурентоспроможність організацій у новій економіці. Адаптивна, мобільна та гнучка система управління персоналом є важливим чинником для цього. При цьому за базові принципи роботи з персоналом мають прийматися: першочергове

задоволення потреб споживачів продукції (товарів, робіт, послуг); постійне поліпшення якості останніх; спільна відповідальність працівників усіх рівнів управління за результати господарювання (прибуток, рентабельність, продуктивність праці, якість продукції тощо); використання ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу; гнучкість та адаптивність системи управління.

Усі процеси управління персоналом, як то: стратегічне планування персоналу, аналіз робіт, пошук та відбір персоналу, планування кар'єри та розвиток персоналу, оцінювання персоналу, компенсації, кадрове адміністрування мають сприяти системному дослідженню та ефективному використанню персоналу організації в умовах нової економіки. При цьому у новій економіці наведені процеси не зосереджені лише в рамках служби управління персоналом, а є наскрізними, тобто проходять через всю систему управління організацією, в них беруть участь не тільки менеджери з персоналу, а й власники самих бізнес-процесів – лінійні керівники структурних підрозділів.

Україна значно відстає від країн «нової економіки» (США, Японії, ЄС) в інноваційному розвитку, починаючи ще з 70-х років минулого століття. Вітчизняна наука має слабку інноваційну орієнтацією, а результати наукових досліджень майже не цікавлять ні підприємців ні державу. Ураховуючи це, за дослідженням «Creating people advantage 2012. Mastering HR Challenges in a Two-Speed World», для системи управління персоналом українських організацій найбільше потрібно буде розвивати в майбутньому управління талантами; удосконалення розвитку лідерства; стратегічне планування персоналу [1]. Відповідно основними принципами управління персоналом в умовах нової економіки мають стати: збалансоване поєднання інтересів працівників і роботодавців та їх орієнтація на стратегічні аспекти в роботі з персоналом.

Нова економіка визначає необхідність формування відповідної концепції управління персоналом – управління людиною (людським фактором), яка найбільшою мірою відповідає їй та розглядає людину як головного суб'єкта організації та особливого об'єкта управління. Формування економіки знань,

конкуренція за споживачів та нематеріальні ресурси , сприйняття змін та зміна психології роботодавців і працівників – основні тенденції управління персоналом в умовах нової економіки.

Література

1. Creating people advantage 2012. Mastering HR Challenges in a Two-Speed World [Electronic resource]. — Available from: https://www.wfpma.com/sites/wfpma.com/files/PDFs/BCG_Creating_People_Advantage_Oct_2012.pdf
2. Колот А.М. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.

УДК 330.101.8

Брінцева О.Г.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЧИННИКИ ФІКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Процеси перманентного реформування, які відбуваються нині в сфері охорони здоров'я є водночас складними, різновекторними та мають в багатьох аспектах важкопередбачувані наслідки. Міграційні процеси, які нині мають значний вплив на сферу охорони здоров'я і пов'язані з виїздом найкращих спеціалістів за кордон, сприяють зниженню якості медичних послуг в Україні, поступовому руйнуванню національної системи охорони здоров'я, поглибленню фіктивізаційних процесів в царині людського капіталу. Неупереджений аналіз ситуації в сфері охорони здоров'я свідчить, що при одному з найнижчих рівнів офіційної оплати праці в середньому по економіці, медичні працівники мають