

**Анастасія Мельник,**  
студентка 2 курсу, групи 2-мн  
гуманітарно-економічного факультету  
Наук. керівник: **О. І. Токаренко**, к. е. н., доцент (БДПУ)

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Актуальність теми.** Сучасний світ знаходиться на межі зміни парадигми управління організаціями, про що свідчить розвиток нових форм організаційних структур, таких як бізнес-системи, організації, що самонавчаються, віртуальні організації тощо.

Це обумовлює необхідність формування нових підходів до управління персоналом, оскільки в нових організаційних структурах змінюється роль людини в забезпеченні їхньої ефективності.

Дуже важливим є вміння відокремлювати ефективні підходи в менеджменті від неефективних та успішно впроваджувати їх в організаційну систему.

**Постановка проблеми.** Сучасні умови господарювання зумовлюють зростання інтересу до питання дієвого управління. Ефективність підприємства перебуває в прямій залежності від кваліфікації кадрів, роботи з персоналом, постановка роботи з урахуванням сучасних тенденцій, які діють в даній сфері.

Управління персоналом є тим маркером, за допомогою якого видно всі недоліки та переваги підприємства. Наразі, щоб підвищити ефективність роботи організації потрібно дивитися на проблему не тільки кваліфікації кадрів, але і на роботу в управлінні персоналом зі сторони менеджера.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** А. Файоль, М. Вебер, Ф. Тейлор заклали основи управління організацією та персоналом. Можна виділити сучасних українських та закордонних дослідників: А. Кредісова, О. Горбань, Л. Балабанову, Р. Галькевича, Корнійчука А. М., Костунця Т. А., П. Книша тощо.

**Мета роботи.** Метою даного дослідження є вивчення сучасних підходів до вирішення проблем управління персоналом організації.

**Сутність дослідження:** Дослідники та науковці відносять «людський ресурс» до найголовніших факторів системоутворюючого управління організацією. І це дійсно є так, бо наразі саме «людський фактор» породжує основні проблеми, які впливають на ефективність роботи організації.

Розглянемо концепцію управління людськими ресурсами, що виникла у 80-ті роках ХХ ст.

У 90-ті роки ХХ ст. відбувся перегляд концепції управління персоналом. По-перше, на зміну складним взаємовідносинам між працедавцем та найманими працівниками середини 20 ст., за яких у робочій обстановці організації домінувала жорстка регламентація процедур взаємодії з працівниками, прийшла атмосфера співпраці, основу якої утворюють невеликі робочі групи, орієнтовані на задоволення споживачів і навчання на робочому місці. [2,стр.235]

Сьогодні розвиток науки й техніки, прискорення життєвого циклу товарів та підприємств вимагає від них генерації та засвоєння нових знань і вмій, успішного їх застосування при вирішенні завдань, що потребують прояву творчості. За цих умов різко зростає значущість креативних команд або проектних груп, які створюються для вирішення нестандартних проблем. Звідси першочергового значення набуває формування колективу працівників шляхом створення відповідних умов для об'єднання працівників у виробничому колективі. [3, стр. 571]

Але потрібно знати, що перехід до нових підходів не означає повну відмову від попередніх. Вважаємо за потрібне підкреслити основні моменти, які відрізняють їх від попередніх моделей управління персоналом.

По-перше, у межах даного підходу акцентується увага на ускладненні об'єкту управління. Сучасний менеджер має об'єднувати не просто індивідів у трудовому колективі, а потенціали особистостей. Це завдання є необхідним та водночас складним, оскільки потребує від менеджера оволодіння новітніми технологіями управління персоналом.

По-друге, врахування складної природи людини зумовлює домінування соціально-психологічних методів управління її поведінкою, оскільки остання є феноменом соціально-психологічного походження.

По-третє, окрім розширення функцій менеджера, зростає значущість його ролі як інтегратора підлеглих.

По-четверте, додатковими показниками ефективності управління персоналом стають соціальні вимірники [1, с. 45].

Розглядаючи перспективи розвитку організацій, потрібно звернути увагу на організації, які самонавчаються. Цей термін був поширений в Європі та США в 1990-х роках, а в Україні цей термін існує відносно недавно.

Організація, яка самонавчається, – це не модель, яка побудована на розвитку компанії, а скоріше комбінація передових інструментів управління, які існують як одне ціле.

В останній час в провідних країнах світу відбуваються зміни в організаційній структурі підприємства, яка пов'язана перш за все з перебудовою ділових процесів та впровадженням нових інформаційних і комунікаційних технологій.

Говорячи про нові тенденції розвитку організаційних структур, можна відмітити, що для організацій в майбутньому буде притаманна:

- інтеграція;
- сетизація;
- деменеджеризація;
- інформатизація;
- соціалізація;
- віртуалізація;
- автоматизація.

Найбільш складний та неоднозначний процес – віртуалізація. Це явище потрібно розглядати в контексті процесів, які характерні для сучасного менеджменту. В сучасній теорії з'являються альтернативні підходи. Перший побудований саме на тому, що спочатку виявляються деякі нові функції, тенденції об'єкта дослідження, а вже потім формується

понятійний апарат.

Але розглядаючи нові структури організацій, не можна забувати про гуманістичний підхід в управлінні персоналом. Гуманізм в організації будується на принципах концепції людських відносин та зацікавленості в потребах персоналу. Згідно з гуманістичним підходом, культура організації буде розглядатися людиною як процес створення певної реальності, де людина розуміє свої дії, бачить та аналізує події та вміє правильно та адекватно на них реагувати і також може надавати сенс своїй поведінці.

Плюси впровадження гуманістичного підходу в роботу з персоналом на підприємстві такі:

- раніше менеджери розглядали себе, насамперед як спосіб мотивування персоналу та таких, що створюють структуру та координують діяльність людей, то після впровадження гуманістичного підходу вони можуть вважати себе людьми, які здійснюють певні символічні дії, спрямовані на досягнення цілей та надання сенсу роботі;

- організації можуть адаптуватися та змінювати оточення, аналізуючи представлення про себе самих та свої цілі. Розробляючи та реалізуючи стратегії розвитку підприємства, можна перетворити навколишню реальність;

- виникає усвідомлення того, що розвиток організації залежить не тільки від зміни структури та технологій, але і зміни цінностей, які лежать в основі ефективної співпраці людей.

Зміна підходів до управління персоналом кожного разу обумовлювалася зміною характеру праці. Сьогодні успішне управління персоналом базується не тільки на кваліфікації працівника, а, насамперед, на швидкій адаптації його до умов зовнішнього й внутрішнього середовища діяльності підприємства. На наш погляд, саме перехід до гуманістичного підходу в управлінні трудовими ресурсами дасть змогу вирішити проблему нарощення інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств.

**Основні висновки.** саме гуманістичний підхід в організації управління персоналом є найефективнішим для організації роботи на підприємстві, оскільки саме зацікавленість керівництва в персоналі та його потребах є запорукою ефективної роботи працівників, вже не говорячи про правильно поставлену єдину ціль.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В.Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 45 с.

2. Книш П. В. Сучасні концептуальні підходи до управління людськими ресурсами / П.В. Книш // Державне управління та місцеве самоврядування : збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 3 (22) – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ. – С. 235.

3. А.М. Корнійчук, Т.А. Костунець Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис / А.М. Корнійчук, Т.А. Костунець // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – Випуск №2. Березень 2014 р. – С. 571-572.