

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

<sup>1</sup> Вінницький національний технічний університет

### Анотація

Розглянуто сучасні глобальні виклики, що виникають перед організаціями у сфері управління персоналом. Названо сучасні тенденції у сфері управління трудовими ресурсами.

**Ключові слова:** глобальні виклики, методи управління персоналом, система винагороди, добробут персоналу, команда керівників, працівники похилого віку, тимчасові працівники.

### Abstract

The current global challenges facing organizations in the field of personnel management are considered. The modern tendencies in the sphere of labor resources management are named.

**Keywords:** global challenges, personnel management methods, reward system, staff welfare, management team, senior workers, temporary workers.

### Вступ

Проблеми сфери управління персоналом зумовлені складними процесами, що сьогодні виникають в економічній, політичній та соціальній сферах. Для їх вирішення необхідно застосовувати комплексний підхід з урахуванням особливостей діяльності підприємств. Сьогодні все більше підприємств розуміють важливість введення необхідних змін та врахування людського фактору під час розроблення цілей та систем винагороди працівників.

### Результати дослідження

Нині перед людством стоїть велика кількість глобальних викликів, які не можуть бути усунені без широкого застосування на практиці нових інноваційних технологій управління людськими ресурсами та нових HR-підходів (рис. 1).

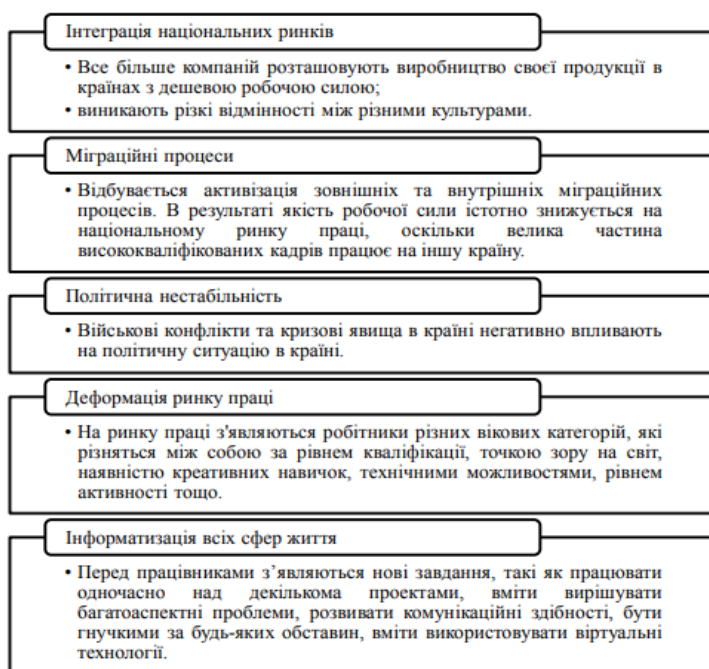


Рис. 1. Сучасні глобальні виклики у сфері управління персоналом [1, с. 126–127]

Дана проблема є досить актуальною для України, оскільки на вітчизняних підприємствах ще недостатньо приділяється уваги такій важливій функції, як управління персоналом. Здебільшого в полі зору діяльності підприємств залишаються проблеми підвищення ефективності використання речових факторів виробництва, тоді як питання управління людськими ресурсами не розглядаються. Отже, нерідко на українських підприємствах використовуються застарілі методики та технології управління людськими ресурсами.

Консалтингова компанія «Делойт» здійснила глобальне дослідження HR-трендів. Більше 11 тисяч керівників та рекрутерів підприємств по всьому світі взяли участь в опитуванні. Українські підприємства також стали учасниками цього анкетування. Компанія визначила під час дослідження сучасні тенденції у сфері управління персоналом:

- 1) командами керують команди керівників;
- 2) частка тимчасових працівників в організаціях збільшується;
- 3) використовуються нові системи винагород;
- 4) зростає важливість гуманітарних знань;
- 5) використовується потенціал старшого покоління;
- 6) створюються програми добробуту для персоналу [2].

Перша тенденція має назву «симфонічність керівництва». Конкуренція в бізнес середовищі змушує компанії ставати більш гнучкими, вони починають орієнтуватись на роботу команд. Саме керівники вищої ланки частіше за все повинні працювати в команді. Топ-менеджери не тільки керуватимуть своїм напрямом, але й працюватимуть у міжфункціональних командах задля управління організацією як гнучкою системою.

Результати дослідження свідчать про те, що в українських компаніях 54% топ менеджерів працюють разом кожного дня, 34% – щотижня [2]. Нині саме альтернативні форми найму робітників стають все більш поширеними в економіці, про що говорить така тенденція. Склад робочої сили швидко змінюється. Тільки в США, Європі та в Індії близько 77 мільйонів осіб працюють як фрілансери. Більше 40% працівників США зайняті через так звані альтернативні способи працевлаштування (тимчасова робота, гіг-робота та неповний робочий день), і цей показник невпинно зростає. Таким чином, традиційні відносини формату «роботодавець – працівник» відходять на задній план. Перед роботодавцями виникає можливість швидкого найму працівників чи аутсорсингу певних послуг, але також постають нові виклики. Перша проблема пов'язана зі здатністю знайти необхідну кількість потрібних працівників для виконання завдання в конкретний час. Друга проблема виявляється в тому, що далеко не всі працівники мають однакові погляди на те, якими повинні бути відносини між роботодавцями та робітниками.

Наступною тенденцією є нові системи винагороди. Сьогодні велика кількість організацій переживає перехід до нової системи винагороди працівників, а саме від чітко стандартизованої до високо персоналізованої. За правильного впровадження нової системи організація може отримати вагому конкурентну перевагу.

Чергова тенденція свідчить про те, що сьогодні навички володіння технічними приладами поступово втрачають свою значущість. На ринку збільшується попит саме на досвідчених спеціалістів з різних сфер діяльності, які здатні працювати з обладнанням задля надання якісних послуг. Так, наприклад, в таких галузях, як торгівля та охорона здоров'я, передбачене використання праці людини, яку можна успішно доповнити роботою машин. Замість концепції STEM (вона комбінує знання з чотирьох сфер, таких як математика, наука, технології та інженерія) виникає нова концепція STEAM (новим важливим елементом є гуманітарні науки) [3].

Далі розглянемо тенденцію розширення рамок традиційного «робочого віку». Ще одним викликом для організацій є глобальне старіння населення. Деякі фахівці вважають, що тринадцять країн матимуть населення «надмірно похилого віку», тобто вік більше однієї людини з п'яти буде вище 65 років. До цих країн належать Велика Британія, США, Німеччина, Франція, Японія та Південна Корея. Аналітики дають прогноз, що до 2030 року 60% населення всього світу старше 65 років проживатиме в Азії. Проблема стає все гострішою через те, що коефіцієнт народжуваності майже в усіх розвинених країнах є нижчим за коефіцієнт заміщення покоління. Отже, таким країнам необхідно наймати працівників із-за кордону або залучати працівників похилого віку.

Наступною тенденцією є створення програм добробуту для персоналу. Настання цифрової ери стало причиною переходу підприємств на безперервний режим роботи. Понад 40% працівників відзначили, що вони відчують стрес, що негативно впливає на здоров'я та продуктивність праці робітників підприємства. Працівники з погодинною оплатою праці скаржаться на негнучкі графіки, офісних працівників дратує нескінченна кількість електронних листів, які не дають відпочити навіть

після роботи. В багатьох країнах працівники стали працювати більше та менше йдуть у відпустку. Ситуація вимагає розроблення та прийняття рішень задля покращення добробуту робітників. Ринок корпоративного оздоровлення існував і раніше, проте включав він тільки фізичне здоров'я працівників та їх безпеку. Сьогодні ж він включає елементи, що стосуються фінансового благополуччя родини працівника, психічного здоров'я, здорового харчування, управління стресом та підтримки гарної фізичної форми, що є причиною змін в культурі та моделі поведінки керівництва компанії.

### **Висновки**

Головною умовою ефективного та успішного управління трудовими ресурсами на підприємстві є дотримання вищим керівництвом основних тенденцій у сфері управління персоналом. Відтепер керівництво організації має враховувати інтереси та цінності працівників для формування нової системи винагород, завдяки чому працівники будуть краще розуміти цілі та стратегію підприємства. На перший план виходять не технічні навички, а гуманітарні знання, індивідуальні вміння та здібності. Керівництво компаній має адаптуватись до нових умов та змінити свій погляд на працівників похилого віку й тимчасових працівників.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки: стаття. Львів, 2017. № 4. с. 126–127.
2. HR-тренди 2018: чим Україна відрізняється від світу: веб-сайт. URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend1037.html> (дата звернення: 25.02.2021).
3. Цінність досвіду VS посада: нові шляхи розвитку та зростання: веб-сайт. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-4.pdf> (дата звернення: 25.02.2021).

**Кухарець Оксана Володимирівна** — студентка групи ІБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [kukharets1bs.17b@gmail.com](mailto:kukharets1bs.17b@gmail.com)

**Kukharets Oksana V.** — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : [kukharets1bs.17b@gmail.com](mailto:kukharets1bs.17b@gmail.com)