

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В СТРАТЕГІЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

Сазонова Т. О., к. е. н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Підходи до управління людськими ресурсами зарубіжних і вітчизняних компаній швидко змінюються завдяки впровадженню і застосуванню різних інноваційних кадрових технологій у відповідь на мінливість зовнішнього середовища. Трансформаційні процеси в економіці та бізнес-середовищі потребують застосування нових HR-підходів та стратегічного інноваційного мислення.

Сучасність все більше вказує на необхідність не лише професійного підходу до виконання трудових обов'язків, але й на – доцільність саме командної роботи персоналу, їх виробничу, психологічну, організаційну та соціальну єдність. З огляду на зазначене, спостерігаються зміни у вимогах до персоналу організації (причому як при доборі на вакантні посади нових співробітників, так і при управлінні та «вихованні» постійних працівників). Серед таких бажаних непрофесійних навичок можна виділити наступні: вміння слухати, вміння адаптуватися, здатність працювати в команді, трудова етика та комунікабельність.

Підбираючи та «виховуючи» персонал згідно нових критеріїв ефективного менеджменту персоналу, керівництво організації має забезпечити йому комфортні умови існування та праці. Мається на увазі, перш за все, морально-психологічні умови. Матеріальна мотивація для вітчизняних працівників є першочерговою, але й нематеріальна займає не останнє місце в ієрархії мотиваторів сучасного працівника.

Дане ствердження підкріплюють результати соціального дослідження, проведеного порталом rabota.ua, в якому прийняли участь 1175 респондентів зі всієї України, відносно важливості соціально-психологічного мікроклімату в колективі (табл. 1).

Аналіз важливості атмосфери в колективі (результати опитування)

Елемент опитування	% відповідей
Важливість працювати в дружньому та згуртованому колективі	54
Мають приятельські відносини зі співробітниками	43
Більшість колег є друзями (працівники цим пишаються)	18
Мають бажання продовжувати дружні відносини з колегами навіть після зміни місця зайнятості	66
Не бажують і не конфліктують на роботі	42
Корпоративні свята як засіб згуртування колективу є найпопулярнішим таким чином:	74
завжди відвідують корпоративні свята	34
часто відвідують корпоративні свята	39
рідко, але відвідують корпоративні свята	24

Джерело: складено на основі [1].

Аналіз даних табл. 1 переконує у важливості не тільки психологічної сумісності колективу, але й у необхідності формування ефективної організаційної культури, під якою, на наш погляд, перш за все необхідно розуміти систему загальноприйнятих в організації цінностей та переконань. Сучасним керівникам та працівникам доцільно зрозуміти, що організаційна культура – це відображення цінностей лідера, який створив організацію. Керівник та персонал – це двостороннє дзеркало: якщо працівник не сприймає цінності керівництва – він а) опирається; б) звільняється; якщо керівник не сприймає поведінку працівника (-ів) – він має звернути увагу на власну, а потім – на індивідуальність працівника. В свою чергу – сильна корпоративна культура починає диктувати вимоги до лідера та стратегії організації.

Організаційна культура, система мотивації та стимулювання праці, управління розвитком персоналу – мають бути інноваційними і одночасно традиційно-прийнятними, індивідуалізованими і такими, що стимулюють укріплення командного духу, націленими на стратегічний розвиток організації та антропоцентризм в управлінні.

Більшість сучасних керівників не надають належного значення власній

грамотності в сфері психології управління. Але якщо персонал визнається найголовнішим ресурсом підприємства, потенціал якого прямопропорційно впливає на потенціал підприємства, то, на наш погляд, дана тенденція суперечить основам ефективності сучасної стратегії менеджменту персоналу. Адже, навіть управління покараннями та винагородами працівників, на наш погляд, доцільно здійснювати, спираючись саме на психологію управління. Наприклад психологічний підхід до покарання працівників (з метою збільшення його дієвості та запобігання «травмування» працівника) має відповідати наступним вимогам [2]:

- покарання має виходити з майбутнього;
- карається не людина, а провина;
- кара має бути невідворотною та своєчасною;
- покарання має бути особистісним;
- покарання не повинне викликати почуття провини чи принижувати людину;
- дії із покарання мають бути максимально обґрунтовані та прийняті колективом, як необхідні для успішної роботи всього колективу;
- покарання – це творчий процес.

В свою чергу заохочення мають враховувати психологічну типологізацію персоналу, цілі розвитку (організації та персоналу), відповідно до цих двох вимог визначається цінність відповідного виду заохочення для працівника та організації.

Отже, основними ознаками сучасного стратегічного управління персоналом є системність та стратегічна спрямованість (заснована на використанні та розвитку потенціалу працівників), організованість і спланованість, ціннісна орієнтація, підхід до управління не індивідуалізовано, а з позицій командного управління.

Список використаних джерел

1. Атмосфера в організаціях України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.rabota.ua>
2. Поощрение и наказание: сочетайте разумно [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua>