

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В даній роботі було розглянуто поняття управлінського менеджменту на сучасному етапі. Крім того, було досліджено деякі сучасні тенденції, особливості та прогностичні зміни у сфері управління персоналом.

Відомо, що управлінський менеджмент – це ядро управління будь-якою компанією, організацією, підприємством чи установою. Від того, наскільки цей процес відповідає сучасним вимогам залежить швидкість та ефективність досягнення мети. Менеджмент персоналу є специфічним по своїй суті, так як взаємодія з людьми потребує особливих зусиль і постійних інвестицій в розвиток. Сучасні умови диктують нові правила гри. Той, хто вивчить їх першим – має більші шанси на перемогу. Пропонуємо звернути увагу на важливі складові управлінського менеджменту відповідно до вимог сучасності. Зокрема, планування персоналу повинно здійснюватися у формі цільових комплексних програм відповідно до стратегії управління розвитком підприємства з обов'язковим врахуванням основних напрямків сучасної кадрової політики та демографічної ситуації, тенденцій науково-технічного прогресу, оцінки персоналу та результатів його трудової діяльності, удосконалення роботи з персоналом. Крім того, варто звернути увагу на психологічні аспекти управління персоналом, специфіку управління чоловічими та жіночими колективами та тенденцію щодо збільшення частки жінок, які претендують на чоловічі посади. Керівникам підприємств варто розуміти, що персонал – це їх головний ресурс і об'єкт для інвестицій. Вважаємо, що в сучасних умовах необхідно ще більше зосередитись на удосконаленні системи планування персоналу, як умови вчасного і повного кадрового забезпечення компанії. Крім того, завжди актуально удосконалювати кадровий склад, розвивати корпоративну культуру в контексті стратегічного планування. Вважаємо, що для сучасного менеджера з персоналу, управління або кадровика досить важливо бути обізнаним і готовим до того, як і що може змінитись в сфері його діяльності.

На основі досліджень та прогнозів провідних спеціалістів в сфері консалтингу з питань управління персоналом виділяють конкретні тенденції, які заслуговують уваги. Пропонуємо детальніше зупинитись на деяких з них. Зокрема, прогнозують, що компанії будуть масштабно реорганізовуватись. Принципи їх роботи, структура, розподіл посад, методи управління і розвиток персоналу повинен ставати більш гнучким. Функціональні підрозділи будуть розбиті на команди – невеликі колективи, але з суттєвими повноваженнями. Керівники будуть частіше виходити «в народ» і напряду спілкуватись з підлеглими. Залучення персоналу і корпоративна культура залишаться пріоритетними для бізнесу. Організації з вивіреним набором цінностей, чітко розуміють своє призначення, перевершують конкурентів за багатьма показниками. Аналіз даних і взаємодія з співробітниками в режимі реального часу набудуть першочергового значення. З'явиться нове покоління інструментів для управління продуктивністю праці. Якісне нове програмне забезпечення допоможе перейти від річного циклу оцінки ефективності персоналу до неперервного. Турбота про здоров'я, психологічний стан і працездатність співробітників стане важливим завданням менеджерів по кадрах. При загальній тенденції до перенавантаження організації повинні допомагати людям знаходити баланс між роботою і особистим життям і при цьому зберігати високу продуктивність праці. Спеціалісти по персоналу будуть фокусуватись на оптимізації і спрощенні праці співробітників. Завдання HR-департаменту полягатиме у створенні компанії, як зручного місця для спільної продуктивної праці. Робота з персоналом назавжди відійде в онлайн. Менеджерам по кадрах прийдеться в усіх аспектах своєї діяльності спиратись на цифрові технології. Це стане поштовхом до навчання і удосконалення знань про те, як використовувати такі технології. Мілленіали або Покоління Y стають керівниками – і не прагнуть наслідувати стиль старших колег. Через це організаціям слід шукати нові моделі лідерства і приділяти увагу розвитку лідерських навиків у молодих співробітників. Назріває революція в корпоративному навчанні. Комп'ютерні платформи і мобільні додатки, все можливі оновлення дадуть змогу отримати новий досвід користувачам в процесі трудового навчання. Майбутнє на ринку праці вже настало. Штучний інтелект, роботи і когнітивні системи людини будуть трансформувати велику кількість професій. Менеджерам по персоналу треба буде розібратись з цим для відповідної швидкої зміни роботи компаній.

Отже резюмуючи вищезазначене, варто сказати, що сьогодні власникам компаній, топ-менеджерам важливо слідкувати за прогнозами, щоб знати чого очікувати і бути готовим до змін. Компаніям слід вивчити свою культуру, виміряти її параметри, знайти в ній слабкі місця і попрацювати над ними, працівникам, в свою чергу, розвивати в собі так звані софт скілз, гнучкість та професіоналізм. Вважаємо, що фундаментальні знання, вектор на професіоналізм, постійний моніторинг ринку та готовність пристосуватись – це те основне, що зможе допомогти досягнути успіху в управлінні персоналом сучасної компанії.