

Бужимський Віктор Вадимович
студент групи ЕПМ-16,
Науковий керівник:
Денисюк Олена Григорівна
к.е.н., доцент,
Державний університет
«Житомирська політехніка»

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

The paper is devoted to the current problems of personal management at the Ukrainian enterprises. The deficit of the vocational professions staff is defined as the main problem. The reasons of the current situation are highlighted.

В сьогоденні умовах найголовнішою проблемою українських підприємств є дефіцит трудових ресурсів та недосконалість підходів до управління ними. Процеси інтегрування України в ЄС загострюють конкурентну боротьбу за ресурси (технічні, інноваційні, людські тощо), використання яких будуть надавати конкурентні переваги тим підприємствам, у яких цих ресурсів більше та якість вище. І нажаль, вітчизняні підприємства сьогодні програють боротьбу із залучення кваліфікованих трудових ресурсів підприємствам країн ЄС та Росії.

Є багато факторів, які впливають на це – від економічної та політичної нестабільності до низького технологічного та технічного рівня розвитку країни, але хочеться розглянути найпоширенішу проблему, з якою почали стикатися вітчизняні підприємці, яка пов'язана з наймом працівників – це дефіцит працівників робочих професій.

Визначальні чинники, які зумовлюють цю проблему, на нашу думку, наступні: низька заробітна плата; відсутність перспектив розвитку кар'єри; непорозуміння та конфлікти з керівництвом.

Якщо говорити про першу проблему, то тут все більш менш зрозуміло. Люди просто відмовляються працювати за такі гроші. Це викликано великою конкуренцією з Росією та країнами ЄС (в більшості випадків Польща, Румунія, Чехія), які в свою чергу перебивають ту ж саму проблему (там також люди відмовляються працювати за низьку заробітну плату по їх стандартам) та з радістю надають перевагу українськими робітникам, які готові там працювати за більші гроші, аніж у нас.

Друга проблема пов'язана з низьким рівнем менеджменту на підприємства. Тут є декілька причини: по-перше, людям не правильно доносять інформацію про те, на що вони можуть очікувати та розраховувати в майбутньому. Тобто існує політика просування на підприємстві, але вона є неефективною, або погано роз'яснюється що саме очікує керівництво від робітника, щоб його підвищили; по-друге, повністю відсутнє кар'єрне просування. І це як раз зараз дуже поширено у нас. Підприємства приймають працівника тільки заради роботи на одній посаді, якщо працівнику це не подобається, його замінюють іншим. Тобто на підприємстві діє політика «великої текучки кадрів»; по-третє, можна додати до цього, нажаль, наше пострадянське рису, яка досі залишилась у нас – «кумівство». Це сильно демотивує працівників, які також претендували на цю посаду і навіть можливо більш компетентніші. Навіть якщо на цю посаду взяли людину, яка є компетентною, то все одно навряд чи у нього вийде побудувати гарні відносини з підлеглими, тому що для ефективної роботи люди повинні працювати в команді, а для цього потрібна атмосфера довіри та взаємної поваги в колективі.

Третя проблема пов'язана з тим, що керівництво не дає чітких умов найму, або навіть якщо такі існують, то за рахунок деяких пунктів, які суперечать один одному, намагається зробити так, щоб працівник працював понаднормово і не платити йому за це.

Якщо така тенденція буде продовжуватись, промисловість України, яка й так знаходиться у кризі, втратить будь-які шанси на отримання конкурентних переваг не тільки на світовому ринку, але й на вітчизняному. Деякі компанії України, які дивляться у майбутнє, починають змінювати підходи до менеджменту персоналу: підвищують заробітну плату, запозичують у наших західних партнерів або винаходять власні методи стимулювання працівників.

Список використаних джерел:

1. Галайда Т.О. Управління плинністю персоналу торговельних підприємств в Україні із застосуванням методів стрес-менеджменту [Електронний ресурс] / Т.О. Галайда, Н.Б. Теницька, Н.В. Черногорська // *Modern Economics*. – 2019. – № 14. – С. 53-59. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2019_14_10.
2. Хитра О.В. Ефективний тайм-менеджмент як невід'ємний складник системи управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Хитра // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Вип. 26(2). – С. 101-110. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_26\(2\)_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_26(2)_21).
3. Нечипорук Л.В. Ризик-менеджмент персоналу бізнес-організацій [Електронний ресурс] / Л.В. Нечипорук // *Бізнес-навігатор*. – 2019. – Вип. 4. – С. 105-110. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_4_19.