

Башинський О.Е.,
аспірант кафедри національної безпеки,
публічного управління та адміністрування,
Державний університет «Житомирська політехніка»
вул. Чуднівська, 103, м. Житомир 10005,
<https://orcid.org/0009-0004-3223-6912>

Шпак Ю.В.,
доктор наук з державного управління,
доцент, професор кафедри національної безпеки,
публічного управління та адміністрування,
Державний університет «Житомирська політехніка»
вул. Чуднівська, 103, м. Житомир 10005,
<https://orcid.org/0000-0003-0922-2550>

ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПУБЛІЧНИМИ КОМПАНІЯМИ

Висока динаміка змін у публічних компаніях також підкреслила необхідність та переваги комплексного управління персоналом в очах багатьох керівників. Цей тиск на зміни, сприяв появі численних соціальних інновацій в управлінні персоналом. Вимога, щоб кожен операційний підрозділ сприяв збільшенню вартості компанії, призводить до розстановки акцентів в управлінні персоналом [1].

Вирішальними відправними точками для збільшення вартості публічної компанії є підвищення продуктивності, креативності та мотивації працівників [2]. Управління персоналом може позитивно впливати на ці змінні за допомогою згаданих функцій. Наприклад, продуктивність підвищується за рахунок заходів з розвитку персоналу та розстановки кадрів.

Інструменти утримання персоналу (системи заохочення), безумовно, впливають на мотивацію. Креативність можна підвищити за допомогою таких заходів, як відбір (під час прийому на роботу звертається увага на людей з творчим потенціалом) та розвиток персоналу (свідоме підвищення навичок міждисциплінарного мислення, відпрацювання креативних технік).

На креативність можна впливати. Однак креативності також сприяють можливості, які пропонує робоче середовище [3]. Варто замислитися над тим, що

клімат, який сприяє креативності, відкриває працівникам простір для дій, звільняє їх від надмірної формалізації та призводить до ситуацій, коли робота збагачує або навіть розширює можливості.

В останнє десятиліття посилюються роздуми про етичні засади управлінських процесів [4]. Такі міркування щодо корпоративної етики також стосуються сфери управління персоналом.

У ситуаціях прийняття рішень з управління персоналом матеріалізуються різноманітні відправні точки для базових етичних установок. Наприклад, процес відбору процес відбору може здійснюватися таким чином, що ставить під загрозу гідність і та добросовісність осіб, які підлягають відбору. Те ж саме можна сказати і про організацію процесу розставання між роботодавцями та працівниками [5].

Висновки. Рішення на користь конструктивного варіанту аутплейсменту, безумовно, також слід розглядати на тлі певного образу людства, який, у свою чергу, ґрунтується на фундаментальних цінностях тих, хто приймає рішення. Загальноприйняті базові цінності публічної компанії можуть бути відображені у формулюванні місії. Їхній вплив на поведінку суттєво залежить від форми, в якій вони сформульовані.

Чим більше це відбувається у відкритому дискурсі між дискусією між керівниками та працівниками, тим більше цінності слугують орієнтиром для конкретної управлінської та коопераційної поведінки. Питання, пов'язані з етичним підґрунтям інструментів управління персоналом, в майбутньому набуватимуть все більшого значення.

Список використаних джерел

1. Амосов О., Гавкалова Н. Концептуальні засади публічного управління: архетипний підхід [Електронний ресурс], Публічне управління: теорія та практика. 2015. Вип. 1 (спец. вип.). С. 8–12.

2. Бутенко І. Еволюція й генезис основних концепцій управління персоналом // Вісн. екон. науки України (Ін-т економіки промисловості НАН України; Акад. екон. наук України, Донецьк). 2013. № 2. С. 20–25.

3.Гурієвська В. Соціально-психологічні аспекти формування та реалізації кадрової політики в державному управлінні [Електронний ресурс] / В. Гурієвська // Вісн. НАДУ. 2012. Вип. 4. С. 63–70.

4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Кондор, 2005. 308 с.

5. Хміль Ф. Управління персоналом: підручник. К.: Академвидав, 2006. 487 с.