

УДК 332.146

Малтиз В.В.¹, Фастовець Д.Д.²¹ доц. Запорізького національного університету² студ. гр. 6.0753. Запорізького національного університету

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сьогоднішній день складно переоцінити важливість уміння управляти людськими ресурсами, особливо в умовах суспільних трансформацій, оскільки саме людські ресурси є найбільш важливим ресурсів, без якого неможливе функціонування жодної, навіть високотехнологічної, компанії. Сучасні зміни: глобалізація, цифровізація, зміна трудових цінностей і очікувань працівників – це все ставить перед управліннями нові виклики, адже саме ефективне управління людськими ресурсами сприяє адаптації колективів до нових умов, підвищує мотивацію та продуктивність, формує корпоративну культуру, здатну витримати тиск зовнішніх факторів. У період трансформацій HR-менеджмент виконує роль не лише адміністративної функції, а й стратегічного інструменту, що допомагає організаціям зберегти конкурентоспроможність і забезпечити сталість розвитку.

Говорячи про актуальні проблеми управління людськими ресурсами варто в першу чергу зауважити, що сучасний ринок праці характеризується дуже високою динамікою, це й створює чимало викликів як для роботодавців, так і для працівників. Однією з головних проблем є дефіцит кваліфікованих кадрів, що був безперечно спричинений повномасштабною війною в Україні, що спричинила масову міграцію громадян, висококваліфікованих спеціалістів певних галузей. Крім того, на сьогоднішній день значного поширення набувають й проблеми, пов'язані з мотивуванням та залученістю співробітників. Сьогодні це питання постає особливо гостро, адже в умовах економічної нестабільності та зростанням рівня стресу роботодавцям стає дедалі складніше утримувати високий рівень лояльності та продуктивності персоналу. Суттєвим викликом для компаній є адаптація HR-політики до умов цифровізації та автоматизації, адже використання новітніх технологій з одного боку відкриває нові можливості для розвитку, з іншого – потребує від управлінців більш гнучких підходів до організації праці та взаємодії з працівниками. Відтак, слід наголосити що сучасні проблеми HR-менеджерів не обмежуються лише традиційними кадровими питаннями, підбором персоналу чи веденням документації. Аналізуючи сучасну сферу управління людськими ресурсами, слід зазначити, що вона виходить на більш стратегічний рівень, оскільки саме люди, організація та ефективність праці визначають здатність організації адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та залишатися конкурентоспроможною на ринку. HR наразі стає все

більш важливим елементом загальної стратегії розвитку, поєднуючи завдання формування ефективної команди, підтримки мотивації, розвитку корпоративної культури та забезпечення гнучких умов праці. Саме тому сьогодні у складному й динамічному середовищі саме грамотна HR-політика допомагає компаніям не лише долати поточні труднощі, а й вибудовувати довгострокову модель сталого зростання та розвитку. Якщо говорити про подолання всіх цих актуальних проблем управління людськими ресурсами, то насамперед важливим напрямом є формування ефективної стратегії підбору й утримання персоналу, яка ґрунтується на створенні позитивного іміджу роботодавця та розвитку корпоративної культури. На мою думку, це допоможе не лише залучати нових фахівців, а й зберігати вже наявних працівників, підвищуючи їхню мотивацію та рівень задоволеності роботою. Також важливим кроком є інвестування у професійний розвиток кадрів: постійне навчання, програми для підвищення кваліфікації та перепідготовки точно зможуть покращити рівень знань, сформувані у працівників відчуття залученості до процесів організації, забезпечити відповідність компетенції працівників та зробити їх більш підходящими вимогам сучасного ринку й компанії. Окремої уваги потребує й система мотивації. Сучасні компанії дедалі частіше відходять від виключно матеріальних стимулів: гроші, грамоти, канцелярія. Сьогодні компанії починають поєднувати це все із нематеріальними: гнучким графіком роботи, можливістю віддаленої зайнятості, підтримкою балансу між роботою та особистим життям [1]. Такі підходи дозволяють знизити рівень плинності кадрів і створити більш стабільне трудове середовище.

Підсумовуючи, слід зазначити, що управління людськими ресурсами в умовах суспільних трансформацій набуває все більш стратегічного значення, адже саме людський капітал є основою конкурентоспроможності будь-якої організації. Сучасні виклики – це дефіцит кадрів, міграція, необхідність постійного навчання, цифровізація та зміна трудових цінностей. Перелічене потребує нових підходів до HR-політики та грамотної стратегії. Ефективне вирішення цих проблем можливе виключно завдяки поєднанню традиційних інструментів управління з інноваційними практиками: формуванням позитивного іміджу роботодавця, створенням гнучких умов праці, розвитком корпоративної культури та цифровізація процесів. Таким чином, управління людськими ресурсами стає не лише адміністративною функцією, а й стратегічним інструментом, що забезпечує стабільність, розвиток і довгостроковий успіх компаній у мінливому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Станіслав Є. Підходи до управління людськими ресурсами: еволюція, етапи розвитку, концепції. Актуальні проблеми економіки № 11 (281), 2024. С.159-168