

Матюшко Ю. А.

Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк

Незважаючи на активне застосовується концепції стратегічного управління людськими ресурсами, вона не знаходить застосування на практиці у вітчизняних організаціях, не існує єдиного механізму впровадження сучасних управлінських практик, тому необхідна розробка теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій для розвитку та адаптації концепції управління людськими ресурсами [1, 2].

У дослідженні, яке ми розпочали, визначено такі передумови та необхідність розвитку теорії, методології та практики управління людськими ресурсами:

1) змінами характеру та змісту сучасної праці, тому актуальним стає використання гнучкіших сучасних методів набору, формування, оптимізації людських ресурсів, а також використання нових нетрадиційних форм пошуку та залучення необхідних працівників;

2) ефективність функціонування організацій істотно залежить від партнерських відносин між найманими працівниками, менеджерами, керівниками різних рівнів, що зумовлює необхідність пошуку ефективних методів управління конфліктами, методів прийняття спільних рішень, форм залучення працівників у справи організацій, демократизації стилю організаційної поведінки, забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату, інвестування в людський капітал, формування ефективних функціональних команд Тому в сучасних умовах в організації зростає роль гуманізації праці, корпоративної культури, соціального та виробничого партнерства;

3) складність та інтенсивність змін соціально-економічного середовища діяльності організацій, поява нових технологій, діджиталізація основних та допоміжних процесів, поява нових видів діяльності, вимагають нових знань, навичок, компетентностей, що висувають нові вимоги до працівників, тому однією з найважливіших функцій сучасного управління людськими ресурсами є функція розвитку, що полягає у стимулюванні особистісного, ділового, професійного розвитку співробітників, які поділяють цінності організації та забезпечують отримання необхідного результату.

Література:

1. Черчик Л.М. Стратегія управління розвитком персоналу. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2013. № 5. С. 77-85.

2. Черчик Л.М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Економічні науки. Серія "Економіка та менеджмент"*. Зб. наук. праць. Випуск 7 (26). Частина 3. Луцьк: ЛНТУ. 2010. С. 307–316.