

Галина БАБ'ЯК

к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОФІЛАКТИКА КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Нині українські підприємства/організації функціонують в умовах кризи, зумовленої війною і, дещо раніше, пандемією коронавірусу. У зв'язку з цим їх економіка значною мірою схильна до впливу різних ризиків і загроз, зокрема кадрових. У сучасних умовах, коли персонал стає основним ресурсом, надзвичайно важливого значення набуває діяльність кожного члена колективу. Серед чинників, що сприяють трудовій активності працівників або, навпаки, перешкоджають цьому, важливу роль відіграють їх міжособистісні стосунки.

Ефективна діяльність підприємства/організації залежить не тільки від кількісних і якісних характеристик працівників, а й від продуктивності методів та механізмів управління ними. Кінцевою метою кадрової політики є створення згуртованої команди, яка зможе виконувати намічені завдання та вивести підприємство/організацію на високий рівень.

Сьогоднішні реалії диктують нові підходи до кадрової роботи, часто вона стає дистанційною.

У військовий період та під час пандемії все більше організацій починають впроваджувати технології для покращення продуктивності персоналу, а також використовують ширшу систему впливів для забезпечення економічно ефективної роботи. Робоче середовище вдосконалюється, щоб забезпечити вищу ефективність праці. Для забезпечення цього функція HR в організації відіграє важливу роль. Сьогоднішні передові рішення спрямовані на включення HR-процесів в робочу рутину співробітника, використовуючи бажані інструменти і без зайвих ускладнень.

Сучасним HR-фахівцям доручено створити культуру на робочому місці, яка кардинально відрізняється від того, що ми бачили в минулому. Створення культури та управління стали основними завданнями HR-менеджера.

HR-сфера багатьох великих організацій/компаній є дуже розвинена. Автоматизація рутинних процедур, що економить час співробітників є обов'язковим інструментом для персоналу. Для компанії ключовими темами стають послуги, спрямовані на підвищення ефективності діяльності фахівців.

Ринок підбору персоналу є одним з найбільших сегментів HR. Значна частина завдань з підбору персоналу вже починає автоматизуватися (наприклад, з чат-ботами), класичні системи HR містять все більше елементів автоматизації і навіть зараз називаються по-різному: системи управління підбором персоналу – система управління.

Війна і пандемія змусили організації/компанії розглядати віддалену або гібридну роботу як постійну модель. HR-технології відіграють важливу роль, з безліччю хмарних програм управління персоналом (HRMS), систем ATS, відеоконференцій та інших подібних інструментів, що роблять можливим співпрацю між розосередженими командами в режимі реального часу. Таким чином, організації/компанії не сповільнюють темпів роботи та зберігають робочі місця.

Однією з ланок кадрової роботи організації/підприємства є організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах, ефективне управління конфліктами та їх профілактика, вдосконалення системи планування кадрів та введення ефективної системи управління персоналом.

Врегулюванням конфліктів на підприємствах/організаціях займається кадрова служба.

Тож вирішуючи конфлікти в колективі менеджери з персоналу мають враховувати декілька моментів:

- по-перше, самий механізм формування конфліктної ситуації, що склалася;
- по-друге, визначення всіх складових діяльності, спрямованої на усунення чинників утворення конфлікту;
- по-третє, знаходження протидії конфліктним ситуаціям.

Загалом, управління конфліктами має базуватися на вивченні необхідної інформації, виходячи із класифікації конфліктів, аналізу динаміки та їх інтенсивності, стадій і фаз розвитку. На основі цього будується схема дій для управління, попередження та врегулювання конфліктів. Досить важливим є правильне визначення підходів, шляхів вирішення та методів прийняття рішень у конфліктній ситуації, а також ведення переговорів та забезпечення посередництва.

Можна виділити декілька об'єктивних умов для запобігання конфліктам в організації:

- створення сприятливих умов життєдіяльності на роботі;
- справедливий розподіл благ у колективі;

- розробка різних процедур вирішення передконфліктних ситуацій;
- заспокійливе середовище, що оточує працівника.
Окремо виділимо об'єктивно-суб'єктивні умови попередження конфліктів:
- структурно-організаційні умови;
- функціонально-організаційні умови;
- особистісно-функціональні умови;
- ситуативно-управлінські умови.
Рекомендуємо декілька головних напрямків профілактики конфліктів:
- Розробка стратегій управління персоналом.
- Залучення керівників середнього рівня до прийняття важливих для організації рішень.
- Управління компетенціями працівників.

Отже, варто сказати, що успішне функціонування будь-якої організації в сучасних важких умовах (війна з її наслідками, а попередньо – пандемія) залежить від добре сформованої кадрової політики. А кадрова політика, у свою чергу, повинна мінімізувати можливість виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві/організації. Адже вона є інструментом профілактики конфліктів і з її допомогою можна вдало управляти конфліктними ситуаціями, налагодити роботу і відносини в колективі, здійснювати профілактику конфліктів та загалом покращити стан розвитку організації.

Тільки в результаті злагодженої і продуманої роботи кадрової політики організація може досягнути високого рівня розвитку.

Список використаних джерел:

1. Баб'як Г. П. Шляхи вдосконалення технологій відбору персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: «Економічна думка». 2017. Вип. 22. С. 98-103.
2. Баб'як Г. П. Відбір персоналу – основа технологій управління якістю персоналу. *Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій*: монографія /В. А. Фалович [та ін.]; за ред. д.е.н., доц. В. А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2019. С. 6-20. (231 с.)
3. Баб'як Г. П., Коломієць С. О. Кадрова політика як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. *Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку*: Матеріали 5-ої Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції; тези доповідей (29 травня 2020 р., м. Херсон). Херсон: ДВНЗ «ХДАУ». 2020. С. 65-68.
4. Баб'як Г. П. Формування та ефективність використання персоналу підприємства в умовах розвитку ринку робочої сили. *Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів*: Матеріали 1-ої Міжнародної науково-практичної конференції (28 травня 2021 р., м. Херсон). Херсон. 2021. С. 192-195.
5. Innovative Recruitment Methods Top Recruiters Use URL: <https://harver.com/blog/innovative-recruitment-methods/>

Yuliya BOGOYAVLENSKA

Doc., Ph.D. Dr.

Ass. Professor DREA FEA MU, GBHN,
European Network for Academic Integrity,
Docent, Department of DEIER ZPSU

CRITICAL DIGITAL LITERACY AS AN INSTRUMENT TO MINIMIZE MANAGERIAL RISKS WHILE WAR AND FOR POST-WAR RECONSTRUCTION¹

Digital framework is one of the standards for modern societies development. Despite of necessity of digital world widening every day we meet challenges related to cybercrimes, manipulation with the usage of AI namely in social media, online informational pressure to people. Due such situation managers of all levels need to form high educated and competitive communities, teams, and the problem is create a platforms for critical digital literacy skills development.

At the globe level there were realized projects under the European Commission support and American projects (Data Literate, 2020). The governments, ministries of science and education started to protect new generations from propaganda and manipulations in the virtual world, not only daily offline lives. But not each state in EU or on the Earth planet has digital development strategy (ex. European Commission Digital Strategy, 2018; USAID's Digital Strategy Overview, 2020), with the basement of critical thinking and online protection of users.

Being the part of global economy each economical subject meets with challenges of feeling uncertain of personal/teams while providing people management, which increases in case not usage of informational hygiene. For managers it is always risks because manipulations and AI modeling of the delivered informational have ability to involve people into frustrations. Thus, the productivity of labour is tends to falling down.

The situation is much more difficult for countries 'in wars' and war conflicts. And, if there were no informatisation and telecommunications strategies, infrastructure, education, knowledge management, – solutions are not clear enough.

¹ The Paper is developed in the framework of ERASMUS+ CBHE project "Digitalization of economic as an element of sustainable development of Ukraine and Tajikistan" / DigEco 618270-EPP-1-2020-1-LT-EPPKA2-CBHE-JP This project has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained there in.