

Mykhailiv H. V.

Ph.D, associate professor, department of management and marketing, faculty of economics, Vasyl Stefanyk Precarpathian national university, Ukraine

**ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК ОСНОВА
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
APPROACHES TO THE FORMATION OF A WORK TEAM AS THE BASIS
OF PERSONNEL MANAGEMENT**

На нинішньому етапі реформування суспільства в Україні, яке обумовлено наслідками пандемії коронавірусу та військових дій, актуалізувалася проблема управління кар'єрою та професійним розвитком. Вирішення завдань, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Нові форми господарської діяльності й власності, що сформувались в Україні, надають широкі можливості для формування й практичного використання світового досвіду з питань побудови ефективних мотиваційних механізмів з метою підвищення продуктивності праці персоналу.

Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова, проте має різну природу. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій.

На всіх етапах розвитку суспільства праця була і залишається джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачає своєї актуальності. Під різними назвами і з різних позицій науковці і практики досліджували те, що сьогодні називається проблемою мотивації, тобто різні аспекти активізації, заохочення, стимулювання людини до праці [1].

Впровадження відповідних змін і досягнення нових цілей (коригування) може призвести до радикальних змін у змісті та порядку виконання трудових обов'язків працівників різних категорій, що вимагає додаткових знань, умінь і

навичок, нового вдосконалення (іноді радикального) існуючого. Як виконати роботу. Отже, удосконалення процесу управління неможливе без наявності в організації комплексної системи розвитку персоналу, яка включає як навчання реалізації окремих робочих процесів (елементів, операцій, прийомів тощо), так і підвищення кваліфікації та навчання персоналу, управління працею. Тому дослідження різноманітних проблем, пов'язаних з організацією та вдосконаленням системи розвитку людських ресурсів як персоналу в цілому, так і управління, особливо торговельно-підприємницької структури та державного управління, є актуальними та потребують постійної уваги [2].

Підвищення ролі персоналу і зміна ставлення пов'язані, перш за все, відбувається глибока трансформація виробництва. Традиційні технології, зокрема конвеєри, намагалися зменшити можливість втручання людини в стабільні технологічні процеси, зробити їх незалежними від властивостей та інших характеристик робочої сили. Це дає можливість широко використовувати низько кваліфіковану працю, що дозволяє економити витрати, пов'язані з наймом, навчанням та оплатою праці. Більшість фахівців створює сучасну концепцію управління людськими ресурсами, підкреслюючи її відмінності за критеріями оцінки ефективності (використання повного потенціалу співробітників, не скорочення витрат); на основі контролю (самоконтролю, а не зовнішнього контролю); За бажаною формою організації (органічна, мінлива форма організації, не бюрократичний один центр) тощо. У той же час спостерігається тенденція до підвищення ролі аналізу кадрових служб, особливо в останні роки. Особливістю організації роботи з персоналом в сучасних умовах є прагнення кадрових служб інтегрувати всі аспекти роботи з кадрами, всі етапи їх життєвого циклу від моменту прийняття на роботу до виплати пенсії. Усе це потребує збільшення кількості кадрових служб [3].

Ядро підприємств, організацій, установ, їх головне багатство – це люди. Саме колективу закладу належить головна роль у забезпеченні діяльності та розвитку всієї організації. З одного боку, вони лише виробники продукції, з іншого – це люди, які є найважливішим ресурсом організації для досягнення її

цілей і завдань. Робоча команда - це основна одиниця, яка об'єднує всіх співробітників організації для досягнення певних цілей компанії. Важко оцінити важливість трудового колективу закладу. Від ефективності, результативності та якості роботи співробітників залежить процвітання організації та суспільства в цілому. У цей період економічного розвитку досить гостро стоїть проблема створення та руху робочої сили. Від потреби в трудових ресурсах, механізму професійного відбору та створення морально-психологічної атмосфери в колективі залежить розвиток та економічна стабільність кожної організації.

Список використаних джерел:

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал. 2015. № 1. с. 138-142.

2. Гавриш О. М. Роль та значення нематеріальної мотивації персоналу у діяльності сільськогосподарських підприємств в умовах пандемії COVID-19. Аграрна політика України в умовах глобальних викликів : матеріали доповідей Міжнародної наук.-практ.конф., м. Київ, 23-24 вересня 2021 р. Національний університет біоресурсів і природокористування України. Київ, 2021. С. 244-247. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u207/gotoviy_do_druku.pdf (дата звернення 06.10.22).

3. Гурбик Ю.Ю., Біляєв С.С., Багунц О.С. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. Економіка та управління підприємством. 2018.№ 17. С. 216–224.

Pylypiv N. I.

doctor of economic sciences, professor, head of the department of entrepreneurship, trade, and applied economics, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ukraine