

Дуже важливо не тільки визначити, проаналізувати та оцінити існуючі загрози, але і спрогнозувати можливу появу нових загроз або небезпечнотрансформацію вже існуючих. Це дозволить зрозуміти не тільки те, на скільки існуюча система економічної безпеки відповідає вимогам сьогодення, але що дуже важливо, чи буде вона здатна забезпечити його безпеку в майбутньому. Від цього в значній мірі залежить, яке рішення буде прийнято по фінансуванню інноваційної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про інноваційну діяльність" (ст. 16) від 4 липня 2002 року № 40-IV// Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 36.
2. Гриньов А.В. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства // Соціальна економіка. — Х.: ХНУ ім. В. Каразіна.- 2003.- №1.- С. 397 – 399.
3. Захаров О.І. Механізм взаємодії в системі управління комплексним забезпеченням економічної безпеки / О.І. Захаров // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету, Серія: Економічні науки, Випуск №43, Частина 1. / Черкаси: ЧДУТ, 2016.- С. 49-58
4. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посіб. / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2003. – 278 с.

Калашикова А.В., студентка,
Горячківська І.В., викладач
кафедри менеджменту та економічної безпеки,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

У своєму сучасному значенні менеджмент нині виступає не скільки в якості науки управління, а більше процесом прийняття рішень та їх реалізації. Нині, не існує єдиного інструменту та підходу до прийняття управлінських рішень, тому і виникає досить великий перелік проблем у сучасному менеджменті персоналу що потребують вирішення.

У процесі трудової діяльності виникає проблема, яка полягає у тому, що процес управління та трудової діяльності тісно пов'язаний з виробничим процесом і кінцевими результатами. Тож управління персоналом має вивчати персонал у єдності всіх проявів, що впливають на всі процеси діяльності організації.

Тому, якщо менеджер прагне щоб персонал організації розкривав свій потенціал. Розвивався та найефективніше працював, він має враховувати, що кожна людина індивідуальна, і до кожної особи необхідний особливий, власний підхід. Та на практиці часто видно що персонал ефективніше та продуктивніше працює коли відносини між підлеглими та керівниками мають більш доброзичливий характер.

Очевидним є те, що багато залежить від відносин між людьми, тому, що інтелігентна, творча та цілеспрямована робоча сила часто є тим, що відрізняє компанії одну від одної. Менеджер із простого керівника має перетворитися в спеціаліста-консультанта у сфері діагностики проблем підприємства і людини.

Усе це вимагає високого професіоналізму й етики в управлінні людськими ресурсами [1, с. 99].

У сучасних умовах менеджери стикаються з багатьма проблемами, та успішно їх вирішують забезпечуючи успіх своїх компаній, найпоширенішими на сьогодні є:

1. Скорочення персоналу. Скорочення проводяться коли організація навмисно зменшує кількість робітників, або цілі підрозділи чи закриваючи підприємства. Дослідження, проведене консалтинговою компанією Katzenbach Partners, виявило, що більшість проектів скорочень не приносять жодної користі для компанії, оскільки роботодавці забувають про мотивацію тих, хто залишається на робочих місцях.

2. Диверсифікація персоналу і нової робочої сили. Диверсифікація на сьогодні визначається не лише расою або статтю. Вона включає в себе весь людський досвід — вік, культуру, освіту, особистість, навички і навіть життєвий досвід. Тож, якщо навчитися ефективно нею керувати ця культурна різноманітність може стати джерелом гнучкості та креативності, що необхідна для відновлення після економічної кризи та здатна подолати більшість викликів сьогодення

3. Інформаційні технології. Розвиток технологій останнім часом зазнав надзвичайного розвитку. Кожного дня з'являються нові системи, технології, програми та багато іншого, тому, щоб не відставати та бути в курсі новітніх технологій персонал постійно має вивчати та обновлювати свої знання в певних галузях. Технології що засновані на комп'ютерній техніці, вимагають радикальних змін організаційних структур менеджменту, його кадрового потенціалу, системи документації, фіксування і передачі інформації. Особливе значення має впровадження інформаційного менеджменту, значно розширювальної можливості використання компаніями інформаційних ресурсів.

4. Нові методи керування. Нині мотивація персоналу набула надзвичайно важливого значення, та зазнала істотних змін, тепер керівництво намагається зацікавити персонал та знайти чим можна стимулювати працівника задля отримання компанією бажаних результатів.

5. Процеси глобалізації економіки. Нині глобалізація є досить великою проблемою сучасного менеджменту. Багато компаній вже відчули на собі негативні наслідки цього процесу так як конкуренція посилюється, ризики стають різноманітними у тому числі і з точки зору наслідків. Тож тепер вимоги до умінь і знань персоналу постійно зростають. Звичайно неможна говорити лише про негативні наслідки існують звичайно й позитивні аспекти, так як нові правила ведення бізнесу, це лише нові шляхи та можливості досягнення успіху, та для того щоб їх використовувати необхідно ефективно використовувати та розподіляти [2, с. 358].

Звісно що це лише основні за проблем, та перелік проблем сучасного менеджменту персоналу надзвичайно великий і перелічити всі проблеми неможливо.

Розповсюдженою помилкою багатьох керівників у сучасному менеджменті персоналу є те, що прагнучи отримати максимальні прибутки, керівники забувають про працівників, нехтують їх робочими графіками, змушуючи працівників працювати понаднормово, забувають про благоустрій робочих місць, що є досить великою помилкою, адже така здавалось дрібниця як не досить комфортне робоче місце може впливати на ефективність роботи працівника, а значить і на ефективність роботи компанії.

Також розповсюдженою проблемою сучасного менеджменту є конфлікти. Вони існують всюди, виникають внаслідок виникнення певних розбіжностей у поглядах та різних підходів у їх вирішенні. Тому успішний менеджер, це той хто зможе знайти підхід та вирішити конфлікт навіть не розпочавши його.

У зв'язку зі звільненнями пов'язаними з конфліктними ситуаціями виникає така проблема як переманювання клієнтів. Для підприємства це може стати досить значною проблемою, адже працюючи з конкретним працівником клієнту все одно з якою фірмою співпрацювати. Тому залишаючи фірму менеджер забирає з собою клієнтів, що може стати досить значною проблемою для підприємства, адже це може бути і один клієнт що буде здавалося не значною втратою (якщо це не один з головних клієнтів), так само це може бути і група клієнтів.

Тому, для запобігання таких негативних наслідків та небажаних втрат працівників, необхідно проводити певні тренінги, опитування, ігри, все це могло би стимулювати, контролювати та підтримувати дружню атмосферу у колективі [3, с. 60-63].

Отже, нині існує досить багато проблем сучасного менеджменту персоналу. Задля ефективного управління персоналом та уникнення таких проблем менеджмент має витіснити всі стереотипні підходи. На даний час найбільшою цінністю організацій має бути персонал, а його ефективне використання – це запорука успіху.

Список використаних джерел:

1. Лазутін Г.І. Сучасні тенденції розвитку управлінської діяльності // *Економіка і прогнозування*. - 2012. - № 2. - С. 99-114.
2. Бесєдін М.О. *Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід* / М.О. Бесєдін, В.М. Нагаєв [Підручник] (модульний варіант). – К. : Видавництво ЦУЛ, 2015. – 496 с.
3. Ядворька О. *Оцінка персоналу в системі ефективного управління* // *Економіка та держава*. – 2014. - №1. – С.60-63.

Кедесь О.В., студентка,
Горячківська І.В., викладач
кафедри менеджменту та економічної безпеки,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ — ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Контррозвідувальна робота всередині підприємства (фірми), «просвічування» і «просівання» співробітників необхідні тому, що саме