

Ірина СМАЧИЛО

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

СУЧАСНІ КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

На сьогодні управління організаціями зазнає фундаментальних трансформацій, які спричинені глобальними технологічними змінами (штучний інтелект), економічною турбулентністю, а для України, воєнними ризиками.

Серед ключових тенденцій управління в умовах національних та глобальних трансформацій виокремлюють синтез людиноцентричності та управління талантами. Працівники розглядаються як головні партнери ведення бізнесу з потенціалом, що розвивається, для досягнення спільних цілей, а не як ресурс.

На ефективність діяльності організації, її імідж, залучення та утримання персоналу впливає корпоративна культура [3]. Вона є однією із найважливіших конкурентних переваг. Створення корпоративної культури ґрунтується на спільних цінностях, прозорій комунікації, повазі до персоналу, заохоченні ініціативи та лідерстві керівництва. Вона підтримує стійкість команди, її залученість та емоційний стан.

Елементи корпоративної культури, що створюють конкурентні переваги:

- стійкі переконання про важливе (цінності) та система правил/норм правильної поведінки (етика) (сильні фундаментальні переконання та принципи покращують показники діяльності організації);
- винятковість (корпоративна культура як неповторність організації, яку складно повторити конкурентам);
- пристосування до змін (постійний розвиток, обмін знаннями та самовдосконалення дозволяє організації швидко адаптуватися до викликів).

Вплив корпоративної культури на підвищення конкурентоспроможності організації:

– залучення висококваліфікованих фахівців (ефективна корпоративна культура робить організацію привабливою для талантів);

– утримання персоналу (доброзичлива атмосфера надає змогу зберегти ключові таланти, знизити витрати на пошук нового персоналу та забезпечити стабільність бізнесу);

– підвищення продуктивності (орієнтована на результат та інновації корпоративна культура безпосередньо впливає на підвищення ефективності діяльності організації).

Корпоративна культура як стійка перевага:

– складність імітації (корпоративна культура є унікальним активом конкретної організації, конкурентам майже неможливо скопіювати її внутрішню атмосферу);

– стратегічний інструмент (корпоративна культура сприяє реалізації стратегічних цілей, формуючи відносини засновані на довірі та повазі).

Технологічні зміни, економічні зрушення, війна, адаптація до змін на ринку праці спричиняють потребу організації у перенавчанні/перекваліфікації працівників [2]. Здобуття нової професії або кардинальна зміна спеціалізації передбачає навчання працівника новим навичкам для роботи за іншим фахом. Особливо це важливо для подолання дефіциту кадрів та забезпечення працевлаштування в умовах війни.

Постійне навчання персоналу стає вирішальною стратегією зайнятості, яка пов'язана із утриманням талантів через можливості професійного росту. Генерування нових ідей сприяє розвитку організації. Інвестування у безперервний процес навчання персоналу підвищує лояльність, залученість та продуктивність, стає дешевшим, ефективнішим, а ніж постійний пошук нових кадрів. Процес перенавчання та утримання талантів – це нерозривні компоненти сучасної стратегії управління персоналом.

Серед ключових тенденції управління в умовах національних та глобальних трансформацій варто виокремити гібридну/віддалену роботу – постійну модель роботи, що потребує нових підходів до комунікації та контролю [1]. Оскільки відбувається зміщення уваги з процесу (присутність в організації) на результат (виконання завдання).

Нові підходи до комунікації (від синхронності до асинхронності):

- обмін інформацією без потреби у негайній відповіді (асинхронна комунікація);
- фіксування в письмовому або цифровому вигляді виконаної роботи (прийнятого рішення, домовленості), інакше вони не матимуть юридичної (процесуальної) сили;
- складання порядку денного та чітких результатів кожної зустрічі.

Нові підходи до контролю (від мікроменеджменту до довіри):

- здійснення контролю за досягнення конкретних цілей, а не за час перебування у відповідній системі;
- проведення постійних (щотижневих/раз на два тижні) індивідуальних розмов не тільки про роботу, а й про стан працівника;
- використання візуальних інструментів на яких було б видно, хто виконує завдання, які з них виконані, а які затримуються.
- зосередження уваги на відповідальності для підвищення мотивації та довіри.

Гібридна/віддалена модель ґрунтується на прозорості, гнучкості та усвідомленій відповідальності.

Синтез людиноцентричності та управління талантами формує корпоративну культуру організації, яка забезпечує її сталий розвиток.

Список використаних джерел:

1. Бехтер О.С. Вплив гібридного робочого середовища на ефективність управління персоналом. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 65. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-50>.
2. Пижова М.О., Пижов О.М. Адаптація працівників як ключовий елемент сучасного ринку праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 8. С. 232-234. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-8/52>.
3. Семенчук А., Царьов В., Самойленко А., Данильченко С. Антропологія корпоративної культури як вияв стійкої конкурентної переваги в умовах війни. *Modeling the development of the economic systems*. 2024. № 2. С. 312-318. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-12-43>.