

Алгоритм участия в подобных финансовых операциях построен на знании и понимании системных экономико-политических процессов, происходящих в мире. По этой причине и цены различных финансовых инструментов зависят от множества разноректорных на первый взгляд, не связанных между собой факторов, выделенных в свою очередь в несколько групп фундаментальных факторов. А чтобы торговля приносила прибыль, необходимо понимать влияние этих факторов на цены финансовых инструментов и уметь выстраивать прогнозы на основе их всестороннего анализа.

Предложенными вариантами вложения временно свободных денежных средств физическими лицами по известным причинам могут воспользоваться лишь незначительная часть будущих инвесторов, поскольку для того, чтобы заниматься вышеперечисленными финансовыми операциями, необходимо иметь определенное финансово-экономическое образование, минимальные предпринимательские способности, навыки и информационно-технические возможности находиться в надлежащей финансовой среде в режиме реального времени.

Таким образом, методы управления объективными финансовыми процессами экономики страны – одна из важнейших задач государственного управления для создания оптимальной инвестиционной среды как для субъектов хозяйствования, так и для физических лиц. При этом они не должны быть в отрыве от интересов всех участников реформационных процессов.

### **Литература.**

1. Горобец П. Д. Перспективы развития банковских услуг населению в Республике Беларусь // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. 2007. Вып. XV. С. 35–39.

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ**

*Герула Ю. Д., студент*

*Науковий керівник: Данилевич Н. М., к. е. н., доцент  
Львівський національний університет імені Івана Франка*

Протягом багатьох століть чимало науковців намагались удосконалити модель управління персоналу, однак лише одиниці змогли до-

повнити і трансформувати основні тенденції. Серед них Р. Мюнстерберг («Психологія і індустріальна ефективність»), Ф. Тейлор («Принципи наукового управління»), А. Файоля («14 правил успішного менеджменту»). По-особливому слід виділити Р. Оуена, який своїми твердженнями «перевернув» тогочасне індустріальне суспільство (1840 р.) «з ніг на голову», вважав “його робітники” – живі машини – настільки ж важливі для фабрики, як і “неживі машини” і також потребують догляду. Для часів, де людина була лише робочою силою, яка не мала жодних потреб, це було справжнім виявом сміливості, хоробрості та віри в майбутнє, де між керівником та робітником царюватиме порозуміння та спільна вигода. Ця думка та багато інших в тендемі сколихнули весь світ, та змусили перейти на новий, та більш зрілий рівень управління людськими ресурсами [2].

Звичайно, сучасні тенденції на ринку праці диктують свої правила управління, які для всіх є загальними. Однак кожна країна, спираючись на власні особливості адаптує їх, не винятком є й Україна з власним капіталом робочої сили.

Пройшовши чималий шлях розвитку, подолання труднощій та удосконалення, українські керівники зуміли підлаштувати під себе загальноприйняті правила делегування персоналу. До слова, 20-21 століття знаменувалися стрімким удосконаленням сфери делегування персоналу. Основними передумовами цього процесу було: зміна політичного устрою (1991 – розпад СРСР); - побудова іноземних компаній на території України, залучення іноземних інвесторів, модернізація виробництва. На сьогоднішній день можна помітити декілька яскраво виражених тенденцій, які притаманні українським керівникам, серед них: [1]

1. Керівник на рівні з своїми підлеглими. Ніщо настільки сильно не впливає на підвищення продуктивності та якості виконаної роботи, як «здоровий робочий клімат», де відсутня напруга, а до думки кожного прислухаються. Тому сьогодні на багатьох підприємствах люди, які обіймають керівні посади проводять спільно зі своїми підлеглими зустрічі, де в дружній атмосфері вони можуть обговорити альтернативні шляхи подолання тих чи інших ситуацій, непорозумінь, віднайти шляхи удосконалення робочого процесу. Таким чином, вони наче стирають загальноприйняту межу «я бос, а ти мій підлеглий».

2. Гнучкі системи винаголод – запорука мотивації. Керівники розуміють, що зберегти таланти та залучити нові можна, розробивши

персоналізовані та комплексні шляхи. Застарілим методом підняття заробітної платні нікого не здивуєш, а ось конференції, воркшопи, де можна розвинути і професійно і як особистість звучить дуже навіть цікаво, особливо для сучасної молоді. Христина Жебелева (практикуючий психолог) дослідивши, дійшла висновку, що 89 % випадків, де використовується метод «пряника» призводить до досягнення цілі. Але тут є певний недолік, фактор звикання, який згодом може стати застарілим та неефективним.

3. Одним з пунктів, який тісно пов'язаний з трьома вищесказаним є: культивування корпоративної культури. Результати дослідження показали, що гнучка та рослаблена організаційна культура, де поширена відкрита комунікація, сприяє обміну ідеями, інноваційності та допомагає підтримувати інтерес до роботи це відслідкували представники провідних компаній. Тому, сьогодні є досить поширеним, коли в компаніях організують лаунч зони, ігрові кімнати, бібліотеки, де працівники можуть відпочити це побудовано за принципом «щоб всі почували себе безпечно, комфортно, наче сім'я».

4. «Покажіть будь-ласка навички, якими ви володієте, а не диплом». Українці почитають відходити від традиційної моделі освіти. Орієнтуючись на Європу, сучасна молодь сьогодні ставлять за пріоритет закінчення професійних курсів, семінарів, хоча в той же самий час ментально розуміє, що для власної впевненості, освідченості необхідне здобуття вищої освіти. Можна сказати, що вони перебувають на стику двох протиріч та дисонансу.

5. Швидка можливість кар'єрного росту, різноманіття професій зумовило те, що сьогодні роботодавець шукає працівника, а не навпаки [4]. Тому кожен високкваліфікований працівник на ринку праці є «мішенню», яку хоче залучити керівник в свою команду для власної вигоди. Усвідомлюючи це, цілком природньо він намагається запропонувати більш вигідні умови, значно кращі ніж у конкурента, а разом з тим на перспективу запропонувати можливість росту по кар'єрній драбині.

6. «The end justifies the means – Мета випробовує засоби». Ще десять років тому на підприємствах було звичне явище – робочі інструкції. Це були документи, в яких покроково описувався весь робочий день, пояснювалась певна специфіка робіт, дотримання прописаних правил були надзвичайно важливими. Дана модель роботи є досить застарілою та неефективною, а для сучасної людини

взагалі цілком дивиною. Оскільки, загальновідомо, що для керівника важливий кінцевий результат досягнення мети, в тому він дає певну свободу прийняття рішень працівникові.

Отже, майбутнє сфери управління персоналом демонструє цікаві моменти, однак цілком небезпечної баталії, де на одному боці виступає покоління «z», а на іншому роботизація. Багато хто, висуваючи факти, стверджує, що робототехніка витіснить людський ресурс, а ще одна теза, що жоден штучно зроблений механізм ніколи не зможе зробити того, що притаманно лише для human being [5]. Достеменно нікому не відомо, хто ж виграє поєдинок, але переможця виявить час.

Можна з впевненістю сказати, що методами проб та помилок, ми досягли чималого прогресу. Керівники усвідомлюють що за межами України наших працівників чекає світліше майбутнє з вищими стандартами, тому все більше намагаються рівнятися на світові тенденції. Багато з них є досить доречними та добре вписалися в ретроспективу нашої країни (сучасні моделі мотивації, використання дистанційного навчання в поєднанні з сучасними техноглогіями, започаткування сучасної культури розваг на підприємствах, урівняття статусу працівника з керівником) [3].

Підводячи підсумки, можна сказати, що планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом.

### **Література.**

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова. – К.: ЦУЛ, 2011. – 468 с.
2. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні // Маркетинг в Україні. – 2008. - № 3. – С. 36-39.
3. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал. – 2009. - № 1. – С. 53-57.
4. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. - № 1. – С.60-63.
5. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>