

Гусар О. Г., здобувачка вищої освіти 2 курсу, група УП-191
Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

HR МЕНЕДЖМЕНТ: СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Нині менеджер з персоналу є однією з найбільш оплачуваних, популярних та що не менш важливе – затребуваних професій. HR спеціалісти, або ж керівники-управлінці завжди були і будуть потрібними для ефективного функціонування тих чи інших підприємств та установ усіх форм власності .

HR менеджери володіють такими навичками та вміннями як: широкий кругозір, вміння спілкуватися з людьми, ораторські здібності, уміння зберігати спокій та розсудливість в екстремальних ситуаціях. Саме тому у період автоматизації їх не зможуть замінити машини в майбутньому. Професія HR менеджера є дуже важливою, адже саме від працівників і в першу чергу – керівників залежить успішна діяльність компаній .

Варто також додати, що саме менеджер з управління персоналом повинен визначати та реалізувати напрям кадрової політики, визначатися з соціальними програмами організації, організовувати підбір висококваліфікованих спеціалістів для певних видів робіт, проводити для них навчання та атестацію, стимулювати кадри до плідної праці шляхом впровадження різноманітних мотиваційних заходів, зокрема визначення найкращих працівників і нагород для них.

Оскільки в Україні швидкими темпами розвивається середній та малий бізнес, а це, в свою чергу викликає створення нових робочих місць та робочих колективів, тому ті хто бажає працювати в сфері менеджменту з управління персоналом, зможуть себе реалізувати. Висококваліфіковані керівники можуть відкривати свої агентства, фірми, підприємства. Ринок праці України, попит та пропозиція на ньому змінюється відповідно до темпів економічного зростання. При підвищенні темпів економічного розвитку, збільшенні обсягів реалізації підприємств попит на робочу силу зростає [1].

Український ринок праці функціонує у тісній взаємодії з європейським ринком, де рівень оплати праці значно вищий. Якщо до цього додати нестабільність політичної, економічної ситуації, структурну та інституційні кризи в країні, то можна спрогнозувати, що незбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці в Україні може суттєво збільшитись. Команда, яка наділена творчим потенціалом, сприяє формуванню унікальної організації, здатної легко долати перешкоди, реалізуючи конкурентну стратегію, швидко адаптуватися до останніх економічних вимог. У нинішніх економічних умовах творчість повинна стати ключовою особливістю лідерів та організацій, дозволяє не тільки швидко адаптуватися до змін, але активно створювати нові ідеї, товари, бренди, виходити на нові ринки. На сьогодні вітчизняні вчені не включають креативність до переліку кількісних та якісних показників оцінки трудового потенціалу. Питання теоретичного та методологічного підходів до оцінки цього показника залишається невирішеним [2].

Таким чином, ми бачимо наскільки складна і поважна професія менеджера з персоналу. Менеджеру не загрожує неповага, адже без нього в суспільстві не обійтись і саме тому імовірність безробіття для цих спеціалістів невелика. Особливо якщо вони володіють суміжними професіями та іноземною мовою.

Список використаних джерел

1. Кичко І. І. Формування та реалізація трудового потенціалу АПК в умовах трансформації ринку праці України. *Вісник Херсонського державного університету. Серія економічні науки*. 2018. Випуск 31. С. 31-36.

2. Kychko I., Kholodnytska A. Methodical approaches to evaluation of the creative potential of Ukraine. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Економіка)*. 2019. №1(202). С. 28-34.

Журавель В. В., курсант 4-го курсу

факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Науковий керівник: **Ярошенко А.С.**, к.ю.н., доцент

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ВІРУСУ COVID-19 НА ПРИКЛАДІ ІТАЛІЇ

Теоретико-правовий аналіз положень Кодексу законів про працю України, інших актів трудового законодавства дає змогу констатувати таке: немає єдиних законодавчих засад, принципів та стандартів щодо регламентації робочого часу; немає належної законодавчої регламентації ненормованого робочого часу; немає належних законодавчих механізмів запровадження окремих режимів робочого часу (наприклад, відрядження, гнучкі, дистанційні режими робочого часу, робота вдома тощо); немає належних механізмів обліку та контролю робочого часу тощо. На сьогоднішній день тема організації праці актуальна як ніколи, адже в умовах карантину багато людей втратили роботу, а отже і дохід.

Важливим напрямом забезпечення соціальної направленості ринкової економіки є доцільно побудована організація праці на всіх рівнях управління. На сьогоднішній день керівники підприємств відзначають, що організована на науковій основі праця є ключовим чинником зростання її продуктивності і зниження витрат виробництва, що в подальшому становить підґрунтя для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінити прийняті принципи організації праці.

На думку М. Виноградського, причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту категорії "організації праці", зазвичай керівники не володіють цілісною інформацією про історію розвитку організації праці, про специфічні особливості організації праці на підприємствах різних країн і про сучасні напрями вдосконалення організації праці. У результаті вони стикаються з проблемою вибору: яка модель організації праці краще і наскільки ймовірний успіх від її впровадження. Керівники багатьох підприємств прагнуть перейняти ефективні японські та американські методи організації праці, але при цьому не звертають уваги на відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, в яких функціонує іноземне та вітчизняне підприємство, що в підсумку перешкоджає досягненню бажаного результату [2 с. 58].

Завдяки розвитку науково-технічного прогресу вдосконалюються засоби виробництва, а також методи управління персоналом. Тому організація праці повинна постійно вдосконалюватися, використовуючи набутий досвід і сучасні технології.

Система організації виробництва є важливим фактором. Вона включає в себе оптимізацію та координацію всіх матеріальних і трудових ресурсів у просторі і часі.

Тобто система організації виробництва – це засіб організації праці на підприємстві. Збереження в процесі праці здоров'я людини, підвищення культури та естетики праці – це психофізіологічні фактори, які позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві.

Умови зовнішнього та внутрішнього середовищ є вагомими факторами впливу на організацію праці. До внутрішніх умов відносять освітленість, виробничий шум, вібрації, забруднення повітря та інші чинники, нормування яких призводить до покращення організації праці на підприємстві. До зовнішніх умов середовища належить нестабільність економіки, зміни у законодавчій базі, від яких залежать теоретичні основи організації праці [3].

В умовах ринкових трансформацій можна виокремити такі напрями покращення організації праці: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій; раціоналізація трудових процесів; організація та обслуговування робочих місць, рівномірне й безперервне забезпечення їх інструментами і матеріалами; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини.

Таким чином, удосконалення управлінського механізму діяльності підприємств та його подальше впровадження підвищать конкурентоспроможність персоналу не тільки на виробничих підприємствах, але й загалом по Україні.

Таким чином, було розглянуто основні елементи та зміст поняття «організація праці». Та варто зазначити також країну, де відбувся найбільший спалах хвороби COVID-19 – Італію.

З початком карантину суттєво змінилося життя в Італії. По всій країні вже з березня місяця діяв жорсткий карантин. Лише протягом двох тижнів карантину закрилося немало закладів обслуговування. А від кінця березня більшість підприємств припинили свою роботу. Таким чином, багато людей залишилося без роботи. Зрозуміло ж, що економіка Італії через запровадження надзвичайних заходів також перебувала під загрозою. Але незважаючи на те, що всі в Італії перебували у нетиповій ситуації, не все населення постраждало однаково. Однією з перших груп ризику в Італії були українські емігранти, більша частина яких мала роботу саме в сфері обслуговування.

На нашу думку, обов'язкового зазначення потребує те, що з України їдуть працювати до Італії здебільшого жінки. Для підтвердження цього факту слід розглянути статистику. На кінець 2018 року на проживання в Італії мали дозвіл 234 тисячі українців, серед яких 80% становили саме жінки. При цьому 27% з цих 80% жінок – це жінки старші за 60 років, а це кожна четверта українська мігрантка. Необхідно також зазначити те, що це лише офіційні статистичні дані, але є також ті українські мігранти, які проживають без врегульованого дозволом статусу.

Найчастіше українки, які приїхали в Італію, працюють там домашніми робітницями, доглядають за літніми людьми та дітьми, або ж займаються веденням домашнього господарства та прибиранням.

З початку карантину, який був спричинений поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, суттєво змінилося життя людей майже в кожній державі. Кожна країна прагнула захистити населення від зараження коронавірусом та при цьому не можна було забувати про падіння рівня економіки у результаті переведення працівників на інший режим роботи задля їхньої безпеки, життя та здоров'я. Менше людей працюють – менше товарів виробляється, а отже, менше експорту в країні, що має значний вплив на економіку держави.

Та немало важливим фактором було забезпечення гідного рівня життя людей, адже багато хто залишився без роботи та доходу. Таким чином, тема організації праці