

**ПІДСЕКЦІЯ – ФІЛОСОФІЯ**  
**SUBSECTION – PHILOSOPHY**

**Аліксійчук А. О.**, здобувачка вищої освіти 2 курсу гр. УП-191  
Науковий керівник – **Киселиця С. В.**, к. філос. н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

**ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ТА СПОСОБИ ЇЇ  
ВИРІШЕННЯ У ХХІ СТОРІЧЧІ**

Методологія управління персоналом є основою успішності як комерційних, так і некомерційних підприємств у сучасному світі. Наразі її головне завдання полягає у можливості кожному працівникові отримати фінансове та моральне задоволення від виконаної роботи, а організації – забезпечення якісним персоналом. Для того, щоб вирішити цю проблему ефективно, потрібно дослідити і пояснити сутність інновацій у сучасній філософії управління персоналом.

Управління персоналом в організації будь-якого виробничого спрямування – це комплекс цінностей та способів ведення справ, які створюють певну програму, завдяки чому організація й функціонує. Сучасна управлінська методологія – багатоаспектна, але одним із найзатребуваніших підходів вважається системний. Його сутність полягає у дослідженні умов цілісності складного об'єкта та впливовості чинників, які забезпечують цю цілісність, позаяк кожна проблему, яка виникає перед суспільством потрібно вирішувати за допомогою детального вивчення усіх її компонентів. Саме таким чином можуть бути досліджені усі внутрішні зв'язки об'єкта, що вивчається, а також його взаємодія з навколишнім середовищем.

Специфіка системного підходу здавна і дотепер не перестає цікавити мислителів. Справедливо, що саме Г. В. Ф. Гегель вважається теоретичним засновником принципу системності. Аналізуючи структуру філософії, він зауважив, що кожен її елемент є цілісним і стверджував, що світ складається не з окремих об'єктів, а є завершеною системою та містить велику кількість взаємозв'язків: «Ця остання постать духу, – духу, що водночас надав форми Я своєму повному справжньому змістові і, таким чином, реалізував своє поняття, проте лишився при цій реалізації у своєму понятті, – це абсолютне знання; це дух, що знає себе у формі духу, або знання, що розуміє на основі понять. Істина тут не тільки в собі цілковито тотожна з вірогідністю, а й має форму [Gestalt] самої самовірогідності, або існує у своєму існуванні, тобто існує для знаючого духу у формі [Form] знання про себе» [1, с. 540];

Л. Берталанфі розглядав системний підхід як фундаментальну науку, яка охоплює усю сукупність проблем пов'язаних з дослідженням систем [2];

О. Антонюк вважав, що ідеєю системного підходу є ідеальний цілісний об'єкт, а також те, що кожна система є підсистемою іншої, більшої системи [3].

Якщо розглядати організацію як систему, однією з основних підсистем буде служба управління персоналом. Відтак, критично важливо окреслити складові сучасного менеджменту людських ресурсів:

- кожен працівник та його індивідуальність має визначну роль у функціонуванні організації;
- кожен співробітник є цінним для компанії, адже має свої здібності, навички та досвід, які в сукупності сприяють ефективній праці;
- повинна бути створена та реалізована проста для розуміння програма управління персоналом;
- основою програми повинна бути комунікація між усіма рівнями менеджменту та організації;
- однією з основних частин програми повинен бути прояв ввічливості та поваги до працівника та його внеску у розвиток підприємства;
- продемонстрована співробітникові з боку керівництва довіра є запорукою успішного управління;
- чесність та прозорість є незамінними принципами сучасної управлінської культури і саме на них повинен ґрунтуватись менеджмент [4].

Застосовуючи ці способи управління людськими ресурсами, організація не тільки задовольнить потребу в якісному персоналі, а й тим самим підвищить ефективність як індивідуальної, так і колективної праці. У ХХІ сторіччі керівникам та менеджерам вищого рівня потрібно приділяти більше уваги не стільки економічним, як гуманітарним складовим менеджменту людських ресурсів.

Звернувшись до філософських традицій, можна віднайти там вельми перспективну управлінську модель: використання системного підходу дозволить організації забезпечувати плідну співпрацю між усіма підрозділами та працівниками. Якщо людина, працюючи на конкретному підприємстві зможе адекватно і вчасно задовольняти свої нагальні потреби, то вона з необхідністю цінуватиме створені працедавцем умови, ставатиме дедалі стараннішою, щоб не втратити ці можливості та, звісно, приноситиме більше користі. Тож, найефективнішим способом управління людськими ресурсами є поєднання усіх виробничих ланок навколо ідеї комфортного співіснування, а це можливо лише на основі впровадження гуманістичних принципів у сучасний менеджмент і, тим самим, досягнення максимальної продуктивності праці від зусиль максимальної кількості співробітників.

#### Список використаних джерел

1. Гегель Г. В. Ф. Феноменологія духу / пер. з нім. П. Таращук. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. 548 с. URL: [http://aps-m.org/wp-content/uploads/2017/03/Fenomenologia\\_Dukhu-1.pdf](http://aps-m.org/wp-content/uploads/2017/03/Fenomenologia_Dukhu-1.pdf) (дата звернення: 19.02.2021).
2. Спицнадель В. Н. Основы системного анализа: уч. пособ. Санкт-Петербург : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2000. 326 с.
3. Антонюк О. В. Основы этнополитики : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : МАУП, 2005. 432 с.
4. Аверіна О. І. Філософія управління людськими ресурсами: до визначення концептуально-методологічних засад / О. І. Аверіна // *Нова парадигма. Філософія. Політологія. Соціологія* : [журнал наук. праць] / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Творче об-ня «Нова парадигма». Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. Вип. 115. С. 3-11.