

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені Г. С. СКОВОРОДИ**

**ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

***ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ  
ОЧИМА МОЛОДІ***

**МАТЕРІАЛИ**

***II студентської наукової конференції***

***26 квітня 2018 року***

**Харків 2018**

- в даний час відбуваються процеси становлення нового типу особистості – формування її як самостійної, здатної до самовизначення й активної позиції в житті, з орієнтацією на себе, на самовдосконалення, професійну самореалізацію і самоствердження в суспільстві;

- у демократичному суспільстві з'являються нові можливості та перспективи вибору шляхів, форм, методів вільної самореалізації особистості, що особливо важливо для молоді, оскільки кожен повинен вирішувати в процесі свого становлення проблеми самовизначення і самореалізації;

- поява ринку праці породжує проблему затребуваності творчого потенціалу особистості та професійної самореалізації молоді, де престижність професії багато в чому визначає соціально-професійну мобільність, соціальний статус молодої людини і його задоволеність життєвою самореалізацією;

- в нових умовах української дійсності виникають проблеми, пов'язані з необхідністю виявлення діалектики соціального та індивідуального в професійній самореалізації особистості. Акцент зміщується з колективного на індивідуальне, що визначає особистісний та соціальний аспекти вибору професії та професійної діяльності, а також суб'єктивно-ціннісний зміст самореалізації;

- виникають нові потреби суспільства, сфери, форми та фактори, що зумовлюють можливості та ефективність самореалізації особистості в змінних умовах соціально-політичної та економічної реальності. Разом з цим з'являються проблеми і протиріччя, які ускладнюють здійснення самореалізації, наприклад, економічний, політичний і духовний плюралізм, можливість свободи самовизначення і вибору форм самореалізації при недостатності відповідних об'єктивних умов для цього;

- в умовах лібералізації економіки і появи надлишку пропозиції на ринку праці виникає необхідність професійної самореалізації молоді, що є основоположною умовою для функціонування служби зайнятості та системи професійної освіти в плані підготовки фахівців за тими спеціальностями, які будуть затребувані суспільством;

- демократизація суспільних відносин спричиняє необхідність ефективного здійснення виховної роботи в навчальних закладах різного типу, заснованої на самостійних формах розвитку особистості й становлення фахівця.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI зі зм. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Маслоу А. Теория человеческой мотивации // Мотивация и личность. – С-Пб.: Евразия, 1999. – С.77-105.
3. Остроуменко А.О. Створення успішного освітнього середовища для гармонійного розвитку молодшого школяра. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://maryanivkaschool.klasna.com/uk/article/stvorenyya-uspishnogo-osvitnogo-seredovishcha-dlya.html>

**Литвин Анна Олександрівна**  
**ХНПУ імені Г. С. Сковороди**  
**факультет психології і соціології, 4 курс, гр. 45-ПА**  
**Науковий керівник – к.п.н., доцент кафедри**  
**фінансів та обліку Сідельнікова В.К.**

#### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ РЕЗЕРВОМ У КОМПАНІЇ**

Сьогодні, коли закрити вакансії у компаніях все важче, а питання про вирішення проблеми кадрового «голоду» стає для HR-менеджерів найважливішим, найбільш трудомістким і дорогим, багато підприємств стали активно розвивати такий напрямок, як роботу з внутрішнім кадровим резервом.

Кадровий резерв – група працівників, потенційно здатних до керівної діяльності, що відповідають вимогам, які висуваються посадою того чи іншого рангу, які зазнали відбору і пройшли систематичну цільову кваліфікаційну підготовку.

Важливою проблемою підприємства є уміле використання резерву. Необхідно вчасно визначити момент, коли резервіст повинен бути висунутий на ту посаду, на якій він принесе найбільшу користь. Мова йде про зміцнення відстаючих ділянок виробництва здатними ініціативними керівниками.

Формування і функціонування системи роботи з кадровим резервом, як частиною стратегічного розвитку підприємства, залежать від трьох головних чинників: 1. підтримки вищої ланки управління; 2. авторитету кадрових служб і їх керівників; 3. підготовленості працівників кадрових служб і керівників, задіяних в системі роботи з резервом кадрів.

Для усіх передових підприємств характерна інтенсивна робота з кадровим резервом, конкретність підготовки, максимальна увага вищого керівництва. Періодично (не менше одного разу на рік) необхідно оцінювати досягнуті результати і реалістичність плану роботи з резервом і вносити зміни у відповідні плани.

Тим не менш, у менеджменті виникає багато проблем пов'язаних, саме з цією темою.

Перша проблема, яка характерна для компаній – можливість виникнення ситуації, коли менеджер не допускає і думки про створення заміни для себе, вбачаючи в цьому загрозу втрати роботи. Причина такої поведінки менеджера може полягати в специфіці загальної організаційної культури, в тому випадку, коли працівник не отримує зворотного зв'язку щодо своєї роботи, коли про його успіхи не говорять, а про свої невдачі він тільки здогадується або дізнається про них з третіх вуст. Отже, «кожному співробітнику по зворотному зв'язку».

Друга проблема – висування лінійними керівниками «своїх» кандидатів на включення до кадрового резерву. Часто це обумовлено лише тим, що керівнику буде психологічно комфортно працювати з певним співробітником, а не тим кандидатом, що володіє високим трудовим потенціалом і професіоналізмом.

Третя проблема – це ставлення до формування кадрового резерву керівників компанії. Тільки в тому випадку, якщо вище керівництво компанії повністю не тільки підтримує цей проект, але і розуміє важливість і необхідність його існування в організації і щоразу транслює це розуміння співробітникам, можна очікувати, що проект буде жити.

Четверта проблема – відсутність розуміння того, що проект «Кадровий резерв» входить в загальну структуру стратегічного розвитку компанії (співробітники не пов'язують результати своєї щоденної роботи зі стратегічними цілями підприємства).

П'ята проблема – формування кадрового резерву вимагає серйозних витрат. Ця складність не з'явиться тільки в тому випадку, якщо до початку роботи над проектом буде складений і затверджений керівництвом відповідний бюджет.

Шоста проблема – відтік «резервістів». Що слід робити в даній ситуації? По-перше, необхідно обов'язково поговорити в довірчій формі з кожним, хто хоче піти. Мета бесіди – зрозуміти справжню причину, по якій він залишає підприємство. Слід разом з резервістом простежити його професійний шлях і з'ясувати, на якому етапі у нього виникло бажання піти з компанії, в зв'язку з чим змінилася його мотивація.

Сьома проблема, при наявності якої можливість створення кадрового резерву прирівнюється до нуля, – відсутність цілісної системи роботи з персоналом та взаємодії з резервом (як складової частини першої).

Незважаючи на всі плюси роботи з кадровим резервом та на те, що всі труднощі переборні, а деякі з них іноді і не виникають (за умови розуміння, навіщо необхідний резерв, як з ним працювати, в яку суму він обійдеться організації і коли варто очікувати видимих результатів), не кожному підприємству потрібно і можна формувати дану структуру.

#### **Список використаних джерел:**

1. Арсентьева Ю.А. Сучасні проблеми керівництва та лідерства в системі управління людськими ресурсами організації // NovaInfo.Ru, 2015. – Т. 1. – № 39. – С. 101-106. 2. Савченко В. Розвиток персоналу // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 50. 3. Управление персоналом організації. Підручник / За ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.