

7. Латов Ю.В., Латова Н.В. Экономическая ментальность как неформальный институт экономики. *Постсоветский институционализм*. 2005. С. 347-374.

8. Маргасова В.Г. Инкорпорація потенціалу ментальності життєзабезпечення до методологічної схеми дослідження стійкості економіки України. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 4. Т. 3. С. 88-96. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/VKNU-ES-2015-N4-Volume3_226.pdf (дата звернення 11.03.2021).

9. Никифоров А.Л. Соотношение рациональности и свободы в человеческой деятельности. *Исторические типы рациональности*. Т.1. Москва: Институт философии РАН, 1995. 298 с.

10. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2006. 495 с.

Бондаренко А. Ю., здобувачка вищої освіти 2 курсу гр. УП-191

Науковий керівник – **Киселиця С. В.**, к. філос. н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК РУШІЙНА СИЛА СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Сучасні топові менеджери все частіше звертаються до канонів управління, які були сформульовані не одне десятиліття тому, використовуючи їх не як вагомий фактор теоретичного впливу на загал, а як елемент, що здатен своєю багаторічною функціональністю прискорити досягнення потрібного результату, розширити коло знань і рівень досвідченості в найкоротший термін.

Успішна діяльність організації у значній мірі залежить від теоретичної підготовленості та управлінських навичок її керівників. Тому рушійною силою підприємницької діяльності, вочевидь, постає філософія управління. Варто зауважити, що у кожної мислячої людини формується унікальне розуміння життєвої та ділової стратегії, власний стиль менеджменту і, відповідно, свій унікальний шлях до успіху, адже «програмування себе на позитивний результат (ощасливлення) не тільки вдалий психологічно-філософський прийом, а й науково доведений факт: зона головного мозку, котра відповідає за певні дії, може збільшуватись, якщо проводяться регулярні тренування» [1, с. 105]. Відтак, доцільно було б навіть для менеджера-початківця належним чином дослідити ті моделі, які дали позитивні результати і деінде вже були успішно реалізовані.

Філософія управління персоналом зосереджена, насамперед, не стільки на економічних відносинах, скільки на соціально-психологічних. Її основне завдання полягає у створенні ще на початковому етапі становлення компанії своєрідного морально-етичного кодексу на основі загальнолюдських цінностей і розповсюдженні цих принципів, норм і правил у взаєминах між співробітниками, які узгоджуються з соціокультурним контекстом етносу і політикою держави. Всупереч розхожій думці керівників малого і середнього бізнесу щодо окремої компанії, яка начебто ізольована від інших і знаходиться у внутрішньо-організаційному вакуумі, насправді кожна із них є необхідною ланкою загальнодержавного механізму забезпечення життєздатності суспільства. Менеджери різних рівнів цих підприємств у роботі з персоналом дуже часто беруть за основу власне матеріальне становище і свої моральні норми видають за загально-організаційні, що є неприпустимим, позаяк тим самим, очевидно, порушуються деякі права працівника [2].

Тобто наявність чи відсутність стратегії управління та її характер впливає не тільки на самих керівників, але й на структуру компанії загалом. Реалізуючи певну філософію управління в кожній організації, слід брати до уваги, насамперед, інтереси переважної більшості працівників, задіяних у виробництві стратегічного продукту.

Філософія управління компанією покликана зв'язати смисли існування організації зі смислами роботи в ній працівників з метою знаходження консенсусу і гармонії. Тому зміст ефективного управління персоналом полягає перш за все в досягненні гармонійних взаємин між працівником і роботодавцем [3]. В сучасних ринкових умовах, останнім все динамічніше доводиться пристосовуватися до змін, які все частіше змушують вдаватися до нетривіальних і ризикованих управлінських ідей. Відповідно, творчий підхід до управління персоналом окреслює інноваційне явище, що здатне допомогти адаптуватися організаціям до посилення конкуренції на ринку праці.

Проаналізувавши розвиток компаній, як вітчизняних так і іноземних, можна сказати, що багато керівників стали акцентувати увагу на необхідності розуміння максимальною кількістю співробітників сутності та актуальності завдань, що перед ними постають, а також методів їх досягнення. Це і є так звана філософія управління, актуальність якої в сучасних умовах важко переоцінити. Незалежно від того, як складеться ситуація, порозуміння між робітником та роботодавцем завжди було та буде серед пріоритетів.

Відправною точкою задля збалансованості інтересів усіх учасників виробничого процесу в управлінні персоналом повинен стати документально закріплений статут компанії. Незважаючи на те що «папір стерпить усе», вже на стадії розробки даного документа необхідно твердо усвідомити значущість управлінської культури як фундаменту подальших продуктивних міжособистісних стосунків.

Зміст поняття «філософія управління персоналом» наразі не знаходить належного відображення у наукових працях, що обумовлено його новизною для теорії управління персоналом [4]. Виходячи з того, що напрям філософії управління є новим та малорозробленим у сучасному менеджменті, його не потрібно залишати без уваги. Тож, необхідно аналізувати його витoki та прагнути реалізувати найсміливіші стратегічні ідеї навіть менеджерам-початківцям. Знайти баланс у відносинах між керівником та підлеглим – головне із завдань будь-якого управлінця, адже те, як він поставиться до співробітників, сформулює завдання, обов'язково і досить швидко вплине не тільки на виконання цього завдання, а й на подальше існування підприємства.

Сьогодні варто пам'ятати про те, що без належної методології управління – суть філософії управління – практично неможливо досягнути задекларованих цілей. Організація, контроль та здоровий розрахунок повсякчас сприяють отриманню позитивного соціально-фінансового результату. В цьому й полягає суспільна значущість філософії управління персоналом, в якому система управлінських заходів має бути спрямована на створення гармонійного співіснування організації та людини.

Список використаних джерел

1. Киселиця С. В., Шевченко В. О. Антропогенний вимір щастя у техногенному світі. *Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць* / Гол. ред. В.М. Вашкевич. Київ: Видавництво «Гілея», 2018. Випуск 139. С. 103-107. URL: <http://gileya.org/index.php?ng=library&cont=long&id=169> (дата звернення 21.02.2021).
2. Рогожин С. В., Рогожина Т. В. Теория организации. Москва : Экзамен, 2010. 320 с.
3. Диев В.С. Управление. Философия. Общество. *Вопросы философии*. 2010. № 8.
4. Розин В. М., Голубкова Л. Г. Философия управления. Йошкар-Ола: Марийский Государственный Технический Университет, 2010. 608 с.