

продуктами. Однак у нових умовах установи культури стали створювати власні платформи для роботи. Так, відділи культурно-просвітніх програм бібліотек використовують їх для інтерактиву та дизайнерських проєктів, музеї створюють пізнавальні програми про експонати, тематичні виставки, майстер-класи і майстерні народних ремесл. Театри не лише відкривають свої відеоархіви, переносять виступи в мережу, а й пропонують нові акторські відеопроекти. Перехід у віртуальний формат дозволив їм не розгубити глядачів, залучити нову аудиторію, спробувати себе в нових ролях, експериментувати з форматами і стати ще ближче до публіки. Так, громадська організація «Запоріжжя. Платформа спільних дій» допомагає працівникам культури розібратися в нових форматах їх роботи в умовах карантину.

Особливою популярністю і можливістю комерціалізації користується дистанційна освіта. У різних напрямках освіти створюються і використовуються власні платформи: середня освіта, дистанційні курси вищої освіти, різні курси іноземних мов тощо. Власна платформа дозволяє удосконалювати прийоми і методи роботи зі здобувачами освіти, насичувати контентом, забезпечувати спілкування з викладачами та вести контроль формування компетентностей.

Є певні виходи з важкої кризи, яку спричинила пандемія в туристичній сфері. Це організація віртуальних екскурсій і мандрівок. Туристи можуть віртуально відвідати найвіддаленіші куточки світу.

Автомандрівки стали надзвичайно популярними. На власних авто турист може не боятися розповсюдження інфекції, а також усамітнитися (ізолюватися) під час відпочинку на природі.

Готелі пропонують послуги, які також враховують пандемічну загрозу. Так, наприклад, підмосковний парк-готель «Воздвиженское» швидко оновив пропозицію своїх послуг, додавши до переліку закриту територію, заходи безпеки від COVID-19, медичний персонал, який постійно проживає у готелі, допомогу у створенні в номері готелю власного офісу з персональними консьєржами, які будуть виконувати всі завдання бізнесмена як працівники офісу. Вони за першим дзвінком принесуть каву, відсканують, роздрукують будь-які матеріали, подбають про ваше харчування і доставлять його в номер.

Все викладене вище свідчить, що соціально-культурна складова є невіддільною та важливою частиною життя людини. Змінюються форми, а сутність залишається в тому, що суспільство буде пристосовуватися до ситуації, знаходячи різноманітні способи організації свого соціально-культурного життя.

Г. В. Пушinka

ОСОБЛИВОСТІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

H. V. Pshynka

FEATURES OF HR-MANAGEMENT IN UKRAINE

HR-менеджмент або кадровий менеджмент – це один з напрямів сучасного менеджменту, орієнтований на управління і розвиток людських ресурсів в організації. Головною метою HR-менеджменту є прийняття на роботу, навчання, вдосконалення та мотивація висококваліфікованих працівників. На Заході кадровий менеджмент вже давно посідає особливе місце в управлінні організацією. Менеджери, зайняті підбором персоналу, часто є повноправними партнерами в компаніях. Однак в Україні важливість і значимість HR-

менеджменту, його роль у формуванні та реалізації кадрової політики змогли оцінити недавно. Українські організації прагнуть освоїти той досвід роботи з управління персоналом, який характерний для зарубіжних організацій і який склався в них протягом декількох десятків років. І відразу ж роботодавці замислилися про підвищення продуктивності праці своїх співробітників. Це вилилося в інвестиції в людський капітал: проведення тренінгів, семінарів, оплата курсів підвищення кваліфікації для працівників. Таке інвестування зміцнює командний дух працівників, дозволяє їм досягнути психологію особистого успіху, а також підвищити ефективність своєї роботи.

Однак, попри позитивні і правильні зміни в умовах роботодавців, існує ряд складнощів, з якими належить боротися українським менеджерам ще кілька років. Причиною цих складнощів, проблем є небажання українських бізнесменів приділяти увагу особливостям українських громадян, особливостям українського менталітету. Крім того, в Україні немає такої методологічної бази для HR-менеджменту, згідно з якою можна було коректно вибудувати роботу кадрової служби. Крім методологічної бази, в Україні не існує спеціальної школи, яка б навчала професійних кадрових менеджерів. Якщо взяти навчальну програму з підготовки працівників за спеціальністю «Управління персоналом», то можна побачити, що вона лише поверхово охоплює всі складові успішного HR-менеджера. Тому якщо людина хоче стати професійним успішним менеджером, їй слід отримувати освіту за бізнес-програмами зарубіжних ЗВО. Ще однією перешкодою до розвитку HR-менеджменту в Україні є нездатність, а іноді і небажання українських управлінців йти «в ногу з часом». У теорії кожної компанії існує розроблена система мотивації, є департамент щодо роботи з персоналом, але на практиці виявляється, що все це існує на папері. В Україні існує HR-відділ не для роботи з персоналом, а тому що так треба, адже якщо в будь-якої західної компанії є HR-відділ, то і в нас він повинен бути.

Таким чином, якщо розглядати труднощі в HR-менеджменті, то їх можна розташувати на двох рівнях — місцевому або корпоративному. Якщо говорити про обов'язки HR-менеджера, то вони доволі великі. Кадровим менеджерам доводиться планувати розподіл людських ресурсів для поточних і згодом нових проєктів, також вони повинні відслідковувати всі зміни і нові тенденції компанії; спілкуватися з рекрутерами; організовувати навчання, семінари та тренінги для персоналу; проводити корпоративні свята і загалом забезпечувати ефективну роботу персоналу.

Іцхак Адизес, ізраїльський і македонський письменник, один з експертів в області підвищення ефективності бізнесу, виділяв основні проблеми HR-сфері: відсутність систематизації; відсутність дисципліни; авторитарний менеджмент; орієнтація на контроль; страх; неефективна продуктивність; як, а не чому; втрати; організація створюється навколо людей, а НЕ навколо завдань; пошук винних.

Іцхак Адизес впевнений, що в Україні підприємці — розумні, талановиті, яскраві і здатні люди. Тому міняти треба не підприємців, а культуру HR-менеджменту в Україні.

Залишається сподіватися, що популярна фраза «Персонал — наша головна цінність», яка часто зустрічається в корпоративній літературі іноземних компаній, нарешті, стане пріоритетною і в українських компаніях не лише на папері.