

від підрозділу з управління людськими ресурсами має бути ретельно підготовлена. Керівництво визначає рівні, на яких буде відбуватися зміна, оцінює ймовірність ступеня опору співробітників.

Для зниження можливого опору необхідно чітко визначити, для чого компанії потрібні заплановані зміни, і підготувати до них колектив. Завдання менеджера по персоналу – максимально інформувати співробітників про цілі передбачуваної зміни і завданнях, логіці нововведень, послідовності проведення заходів, очікуваний результат, терміни змін, відповідальну особу, а також забезпечити зворотний зв'язок.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Базалійська Н. П. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління. Хмельницький національний університет : «Молодий вчений», № 6 (09). 2014. С. 73–75.

2. Блохін П. В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції, Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці 2018. 9 с URL : [iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/confe...onferenceiuf2018.pdf](http://iuf.edu.ua/wp-content/uploads/images/stories/conferenceiuf2018.pdf)

3. Десять HR-трендов, которые изменят отрасль в 2018 году URL : <http://www.management.com.ua/tend/tend992.html>

**Наталя ОЛЕКСЮК**

здобувачка освітньо-професійної

програми «Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Зоряна ПУШКАР

### **КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Забезпечення ефективної роботи організації здійснюється завдяки продуманій кадровій політиці. Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивація та стимулювання [1].

На будь-якому, особливо переломному етапі функціонування суспільства, одним із найважливіших факторів його розвитку та прогресивного поступу була і залишається кадрова політика, яка визначає основний зміст і характер усіх видів соціального управління в державі і на підприємстві [1].

Глобальні зміни в сучасній економіці – інформатизація, глобалізація,

міжнародна конкуренція – породжують нові виклики, управління вирішує все більш складні завдання. Швидкі зміни, що відбуваються у світі, роблять майже неможливим для управлінської команди організації утримання на необхідному рівні знань про галузь, споживачів її продукції або послуг, конкурентів.

Згідно класифікації Європейського довідника консультантів, існує 84 види консалтингових послуг, які об'єднані у 8 основних груп [2]:

- загальне управління;
- адміністрування;
- фінансове управління;
- управління кадрами;
- маркетинг;
- виробництво;
- інформаційна технологія;
- спеціалізовані послуги.

До видів консалтингових послуг, які стосуються управління кадрами, належать: професійний рух і скорочення штатів; культура корпорації; рівні можливості; пошук кадрів; відбір кадрів; здоров'я та безпека; програми заохочення; внутрішні зв'язки; оцінювання робіт; трудові угоди і зайнятість; навчання менеджменту; планування робочої сили; мотивація; пенсії; аналіз функціонування; психологічна оцінка; підвищення кваліфікації працівників.

Персонал є ключовим і найбільш складним в управлінні ресурсом організації. Зміни, в сучасній економіці, викликають принципові зрушення у формах і методах управління людськими ресурсами, що вимагає постійного вдосконалення підходів і методів управління персоналом.

*Кадрове консультування* – це вид діяльності, пов'язаний з вирішенням завдань, що стоять перед менеджерами вищої ланки у сфері управління людськими ресурсами, з метою збільшення прибутковості бізнесу.

*Суб'єктом* кадрового консалтингу є консультант або консалтингова фірма, *об'єктом* – клієнт (керівники і фахівці організації, що потребують консультаційних послуг).

*Основні функції кадрового консалтингу* можна сформулювати як:

- проведення обстеження, або аудит: консультант вивчає ресурси компанії, результати її діяльності, управлінську політику з метою визначення її сильних і слабких сторін і ключових проблем;
- виконання спеціальних досліджень і оглядів у сфері управління персоналом;
- розроблення управлінських рішень з певних проблем;
- допомогу в реалізації вирішення проблем;
- виконання функцій експерта.

На нашу думку, для проведення кадрового консультування необхідно дотримуватись такої послідовності дій:

1. Уточнення проблеми, що виникла в об'єкта консалтингу.
2. Обговорення з об'єктом суті проблеми, що виникла.
3. Вивчення проблеми, діагностика ситуації.
4. Розроблення порад і рекомендацій (пропозиція певних технологій вирішення проблеми).
5. Доведення порад і рекомендацій до об'єкта консалтингу.
6. Надання оперативної допомоги об'єкту в процесі вирішення проблемної ситуації.
7. Оцінювання результатів і наслідків дій, зроблених об'єктом консалтингу, внесення коректив у запропоновану технологію.
8. Аналіз ефективності порад і рекомендацій.

Консультанти свою діяльність будують на таких принципах: науковість, гнучкість, прогресивність, спадковість, збереження системи, конкретність, гласність, компетентність, динамічність, наукова перспектива, креативність, ефективність.

Виділяють чотири ситуації, коли доцільно запросити консультантів:

- у ситуації невизначеності, коли незрозуміло, як розцінювати положення в організації – як погане або як хороше;
- коли ситуація в компанії розцінюється як погана і існує необхідність у її поліпшенні;
- ситуація відносного благополуччя також може стимулювати звернення до консультанта, оскільки можливе виникнення бажання до її подальшого поліпшення;
- на самому початку розвитку бізнесу, оскільки необхідні кваліфіковані поради для того, щоб старт був вдалим.

#### **Список використаних джерел:**

1. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент [Елек.ресурс]: навч. посіб. Тернопіль : Осадца Ю.В., 2017. 210с. UR:<http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/26931>
2. Ровенська В.В Дегтярєва К.О. Основи використання консалтингу в управлінні персоналом. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаївський національний університет В.О. Сухомлинського. Випуск 4, 2015. С.556-561