

УДК 331.108.24:004

*Shmatko Nataliia,
Doktorin der Wirtschaftswissenschaften, Professorin,
Leiterin des Lehrstuhls für Management,
Nationale Technische Universität "Charkiw Polytechnisches Institut"*

*Bielobrova Anita,
Studentin der Fachrichtung D3 Management,
Nationale Technische Universität „Charkiw Polytechnisches Institut“,*

TRANSFORMATION VON KONZEPTEN DES PERSONALMANAGEMENTS: MODERNE ANSÄTZE UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die aktuelle Phase der globalen Wirtschaftsentwicklung stellt neue Anforderungen an das Personalmanagement, da Humankapital zunehmend als entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und für nachhaltiges Wirtschaftswachstum anerkannt wird. Der Erfolg eines Unternehmens hängt immer stärker davon ab, wie effektiv es sein Personal managt, fördert und zur Entfaltung bringt. Personalmanagement entwickelt sich damit zu einem strategischen Handlungsfeld, das nicht nur die Produktivität, sondern auch die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens in einem dynamischen Marktumfeld prägt.

Traditionelle Ansätze des Personalmanagements, die sich im Laufe des 20. Jahrhunderts etabliert haben, wandeln sich unter dem Einfluss aktueller Trends wie Digitalisierung, Globalisierung, Wissensökonomie und Innovationsdruck. Während früher das Personalmanagement vor allem administrative Kontroll- und Koordinationsaufgaben erfüllte, liegt der Fokus heute auf dem Aufbau strategischer Partnerschaften zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sowie auf der Schaffung von Rahmenbedingungen zur optimalen Entfaltung individueller Potenziale. Unternehmen erkennen zunehmend, dass Mitarbeiterengagement und Motivation maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft beitragen. Zu den wesentlichen Entwicklungen im modernen Personalmanagement gehört die stärkere Betonung einer nachhaltigen Unternehmenskultur, die Förderung flexibler Beschäftigungsmodelle sowie die Individualisierung im Umgang mit Personal [1].

Ein weiterer zentraler Aspekt ist das Entstehen neuer Führungsmodelle, die auf die Förderung von Teamarbeit, den Ausbau emotionaler Intelligenz von Führungskräften und die Etablierung einer offenen Kommunikationskultur ausgerichtet sind. Moderne Führungskräfte sollen nicht nur Aufgaben delegieren und deren Umsetzung kontrollieren, sondern vor allem auch als Inspirationsquelle dienen, Vertrauen schaffen und die berufliche Entwicklung jedes Teammitglieds unterstützen. Gerade in Zeiten von Remote Work und flexiblen Arbeitsmodellen wird die Fähigkeit,

auch auf Distanz effektiv zu führen und Mitarbeitende motiviert einzubinden, zur Schlüsselkompetenz.

Einen besonderen Stellenwert nimmt das Konzept der lernenden Organisation ein. Unternehmen, die auf kontinuierliches Lernen setzen, schaffen eine Unternehmenskultur, die auf fortlaufende Kompetenzentwicklung und Anpassungsfähigkeit an Veränderungen im externen Umfeld ausgerichtet ist. Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeitenden stellen eine strategische Maßnahme dar, die Unternehmen in die Lage versetzt, agil auf Marktveränderungen und technologische Innovationen zu reagieren [2].

Moderne Personalmanagementansätze setzen zudem auf flexible Anreizsysteme, die individuell auf die Bedürfnisse und Wertvorstellungen der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Die Einführung maßgeschneiderter Vergütungsmodelle, zusätzlicher Benefits und Programme zur immateriellen Motivation steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und fördert Spitzenleistungen. Solche innovativen Ansätze schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende wertgeschätzt fühlen und motiviert sind, aktiv zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Umsetzung moderner Personalmanagementkonzepte ist die Etablierung transparenter und effizienter Kommunikationsstrukturen innerhalb des Unternehmens. Offenheit, Transparenz und der ungehinderte Zugang zu Informationen über Unternehmensziele, Erwartungen und Leistungsbewertungskriterien schaffen Vertrauen und stärken die Unternehmenskultur sowie das Engagement der Mitarbeitenden.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen lässt sich festhalten, dass die zukünftige Ausrichtung des Personalmanagements in Richtung noch stärkerer Individualisierung, digitaler Integration und flexibler Organisationskulturen verlaufen wird. Unternehmen, die die strategische Bedeutung ihres Humankapitals erkennen, werden nicht nur in der Lage sein, sich erfolgreich an Veränderungen anzupassen, sondern können auch als Vorreiter innovativer Transformationen in ihrer Branche agieren [3].

Zusammenfassend ist festzustellen, dass modernes Personalmanagement weit über klassische administrative HR-Aufgaben hinausgeht. Es handelt sich um einen vielschichtigen strategischen Prozess, der sämtliche Aspekte der Interaktion zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitenden umfasst: von der Rekrutierung und Integration neuer Talente bis hin zur Schaffung von Rahmenbedingungen für deren kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung. Die konsequente Umsetzung moderner Personalmanagementkonzepte verschafft Unternehmen nachhaltige Wettbewerbsvorteile, steigert deren Flexibilität und Anpassungsfähigkeit und schafft günstige Voraussetzungen für die langfristige Erreichung strategischer Unternehmensziele.

Verwendete Literatur

1. Kuibida, V. S., Petroie, O. M., Fedulova, L. I., Androshchuk, H. O. *Digitale Kompetenzen als Voraussetzung für die Qualität des Humankapitals: Analytische Notiz*. Kiew: Nationale Akademie für Öffentliche Verwaltung, 2019. 28 S.
2. Piddubna, L. I., Chuieva, I. S. *Internationale Erfahrungen beim Einsatz digitaler Technologien im Personalmanagement von IT-Unternehmen*. // *Wirtschaft und Gesellschaft*. –2023. –Nr. 55. –Zugriffsmodus: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-98>.
3. Vodianka, L. D., Ratushniak, D. V., Luste, O. O. *Innovative Methoden der Personalauswahl im Kontext der Digitalisierung*. *Business Inform.* 2022. Nr. 1. S. 403–409. Zugriffsmodus: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-403-409>.