

УДК 005.95/.96:005.336.1

Корягіна К.О.
здобувач вищої освіти
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

СУЧАСНІ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах конкуренції на ринку праці та зростання вимог споживачів, важливість ефективного управління персоналом стає все більш очевидною. У свою чергу, це приводить до появи нових парадигм розвитку менеджменту персоналу, які відображають змінну природу і потреби ринку.

Однією з основних парадигм розвитку менеджменту персоналу є парадигма людських ресурсів. Її засновником був Абрахам Маслоу, який підкреслював важливість розвитку і задоволення потреб працівників для досягнення успіху організації. Він також пропагував концепцію "теорії Х та Y" МакГрегора, яка стверджує, що люди відрізняються за своїм ставленням до роботи і що організація повинна приймати це до уваги при управлінні персоналом [3].

Наступною парадигмою є парадигма залучення та збереження талановитих працівників. Її основною метою є залучення та збереження найкращих талантів на ринку праці, зокрема шляхом використання сучасних методів рекрутингу та управління талантами [2]. Згідно зі статистикою, підприємства, які ефективно працюють з талантами, досягають вищої рентабельності та стабільності.

Іншою парадигмою є парадигма використання технологій. Завдяки розвитку інформаційних технологій, менеджери персоналу можуть використовувати різні і найновіші рішення для управління персоналом, такі як програмне забезпечення для управління кадрами, хмарні рішення та інші інноваційні технології. Використання цих інструментів дозволяє ефективніше відслідковувати працівників, планувати їх робочий час та допомагає управляти робочими процесами [4].

Останньою парадигмою є парадигма розвитку та підвищення ефективності працівників [5]. Вона виходить з припущення, що найважливішим ресурсом організації є її працівники, тому їх розвиток та зростання є ключовим для успішної діяльності компанії.

Ця парадигма підтримує зростання потенціалу працівників шляхом надання їм можливостей для навчання та розвитку, сприяє підвищенню мотивації та ефективності роботи працівників.

У сучасних умовах розвитку господарської діяльності, парадигми розвитку менеджменту персоналу стають все важливішими для успіху організацій. Людські ресурси, залучення та збереження талантів, використання технологій та розвиток та підвищення ефективності працівників є найважливішими парадигмами управління персоналом у сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. Армстронг, М., і Тейлор, С. Довідник Армстронга з практики управління людськими ресурсами. Видавництво: Kogan Page., 2014 – 800 с.
2. Філліпс, Дж. Посібник з підбору та збереження талантів: Максимізація залучення співробітників на робочому місці. Видавництво: "John Wiley & Sons", 2018 – 432 с.
3. Гест, Д. Управління людськими ресурсами та благополуччя працівників: до нової аналітичної рамки. Журнал управління людськими ресурсами, 27(1), 2019 - 22-38 с.
4. Делоті. Глобальні тенденції управління людськими ресурсами, 2020 123с.
5. Но, Р. А. Навчання та розвиток співробітників. Видавництво "McGraw-Hill Education", 2018 – 575 с.
6. Берсін, Дж. Майбутнє управління людськими ресурсами: 10 прогнозів на 2021 рік та пізніше. Forbes., 2021 – 13 с.

UDC 301.162

Kosenko A.V.

PhD, Assistant Professor

Dolina I.V.

PhD, Assistant Professor

Pererva P.G.

*Doctor of Economic Sciences, Professor
National Technical University "KhPI"*

**INNOVATIVE METHODS OF ELIMINATING THE CONFLICT OF
RELATIONS IN MANAGEMENT AND PERSONNEL**

In personnel management, the problem of selection and placement of personnel is not the only one, and often not the most difficult. The more intense the competition in the area where the organization operates, the