

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

larger the organization itself (therefore, the larger the staff of its employees), the higher the qualifications of the staff, the more acute other problems [1-12]. Not everything is decided, because the conflict of such an organization, both internal and external, is much higher than average. And competition is only one of the manifestations of these conflicts.

Conflict is an open clash between members of a collective based on opposing motives (needs, interests, goals, ideals, beliefs) or judgments (opinions, views, assessments, etc.). Variants of the conflict are the lack of resources in the external environment, which forces the organization to work in conditions of scarcity of resources, and in the internal environment there will also be a need to fight for them. The modern view is that even in well-managed organizations, some conflicts are not only possible, but may even be desirable.

Conflict in many situations helps to identify a variety of points of view, provides additional information, helps to voice a large number of alternatives or problems. This makes the group's decision-making process more efficient, empowering people to express their thoughts and thereby satisfying their personal needs for self-respect, which can also lead to more effective execution of plans. Conflict is a social phenomenon generated by the very nature of social life. It directly expresses certain aspects of social existence, the place and role of a person in it.

A significant role in the external success of the company is played by internal conflicts, which cannot be avoided even with a very tough style of management of these very personnel. The easiest way to eliminate them is in firms that need a lot of low-skilled and easily replaceable personnel. Conflicts there are enough to prohibit, and those who violate the ban are simply dismissed. Although no resource is infinite, and the last decades of Russian history well illustrate both the approach itself and its inevitable consequences - the destruction of the organizational system itself.

Our recommendations for resolving a conflict situation among the staff can be summarized as follows:

1. *Recognize the existence of a conflict, identify the participants themselves.* Practically, these issues are not so easy to solve, it can be quite difficult to confess and declare out loud that you are in a state of conflict with an employee on some issue. Sometimes the conflict has existed for a long time, people suffer, but there is no open recognition of it, everyone chooses his own form of behavior and influence on the other, but there is no joint discussion and way out of the situation. .

2. *Determine the possibility of negotiations.* After recognizing the existence of a conflict and the impossibility of its solution "on the fly", it is advisable to agree on the possibility of conducting negotiations and specify which negotiations: with or without a mediator and who can be a mediator who is equally suitable for both parties.

3. *Agree on the negotiation procedure.* Determine where, when and how negotiations will begin, i.e., stipulate the timing, place, procedure for negotiating, time of commencement of joint activities.

4. *To identify the range of issues that constitute the subject of the conflict.* The main problem is to determine in common terms what is the subject of the conflict and what is not. Already at this stage, joint approaches to the problem are developed, the positions of the parties are identified, the points of greatest disagreement and points of possible convergence of positions are determined.

5. *Develop solutions.* The parties, when working together, offer several solutions with the calculation of costs for each of them, taking into account the possible consequences.

6. *Make an agreed decision.* After considering a number of possible options, with mutual discussion and provided that the parties come to an agreement, it is advisable to submit this general decision in writing: communiqué, resolution, cooperation agreement, etc. In particularly complex or responsible cases, written documents are drawn up after each stage of negotiations.

7. *To put the decision into practice,* if the process of joint action ends only with the adoption of a worked out and agreed decision, and then nothing happens or changes, then this situation can be a detonator of other, stronger and longer-lasting conflicts. The causes that caused the first conflict have not disappeared, but have only been intensified by unfulfilled promises. Renegotiation will be much more difficult to carry out.

Having considered the problem of conflicts in the field of governance, we can conclude: a conflict is a normal manifestation of social ties and relations between people, a way of interaction in the clash of incompatible views, positions and interests, a confrontation between two or more parties that are interrelated, but pursuing their goals. Other definitions can be chosen. Consequently, the main task is to give the conflict as functional and positive a character as possible, to minimize the inevitable damage from its negative consequences.

References:

1. Tkachov M.M., Pererva P.G., Kobielieva T.O., Tkachova, N.P., Diachenko T.A. (2021) *Management of relations with enterprise stakeholders based on value approach // Problems and Perspectives in Management. Vol.19, Iss.1. P.24-38.*
2. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. *Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства // Економіка: реалії часу. 2018. № 1 (35). С. 98-106.*
3. Kocziszky György, Pererva P.G., Szakaly D., Somosi Veres M. (2012) *Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI». 668 p.*
4. Pererva P.G., Kocziszky G., Veres Somosi M. (2019) *Compliance program: [tutorial]. Kharkov; Miskolc : NTU "KhPI". 689 p.*
5. Кобелева Т.О., Витвицька О.Д., Перерва П.Г., Ковальчук С.В. *Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2022. № 1. С. 52-57.*
6. Ткачова Н.П., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. *Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва». Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100.*
7. Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М. *Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26.*
8. Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О. *Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення. Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва». Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57.*
9. Кобелева Т.О. *Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121.*
10. Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А. *Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 1. С. 53-58.*
11. Tkachova N., Kobielieva T., Pererva P. *Formation of competitive advantages of machine-building enterprises on the basis of the benchmarking concept [Electronic resource]. International Marketing and Management of Innovations: Global Sci. E-Journal. Bielsko-Biala, 2021. № 6. 10 p.*
12. Кобелева Т.О. *Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: ПланетаПринт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>*