

Список використаних джерел:

1. Букресва, Д., & Денисенко, К. (). Соціальна відповідальність бізнесу як основа забезпечення ділової активності підприємств: євроінтеграційний аспект. *Економіка та суспільство*. 2022. №38. DOI: [10.32782/2524-0072/2022-38-52](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-52)

2. Кицак Т.Г. Соціальна відповідальність бізнес-організацій як фактор забезпечення конкурентоспроможності. *Соціально-економічні засади формування економічної системи України: колективна монографія – Умань: НУС, 2019. с.180-186*

3. Поплавська О. Соціально-трудова відносина в глобальній турбулентності: погляд через призму соціальної безпеки. *Економічний аналіз*. 2022. Том 32. № 2. С. 254-262. DOI: [10.35774/econp2022.02.254](https://doi.org/10.35774/econp2022.02.254)

4. Станасюк, Н., & Фей, М. Ключові характеристики корпоративної соціальної відповідальності та особливості її розвитку в Китаї. *Економіка та суспільство*. 2023. №55. DOI: [10.32782/2524-0072/2023-55-60](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-60)

УДК 658.3

Рагуліна А.О.,
здобувач вищої освіти,
науковий керівник: Бурковська А.І.,
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

Управління людськими ресурсами (УЛР) в сучасному світі стає все більш складним завданням, оскільки організації шукають способи пристосуватися до змін у соціально-економічному середовищі, технологічному прогресі, а також до вимог ринку праці та очікувань працівників. Для досягнення успіху в управлінні персоналом сучасні компанії використовують різноманітні підходи та методи.

Стратегія управління людськими ресурсами – це система заходів, спрямованих на оптимізацію кадрового потенціалу організації для досягнення поставлених цілей та забезпечення ефективного функціонування. Ця стратегія охоплює різноманітні аспекти, включаючи аналіз та планування персоналу, наймання та

відбір кадрів, їх оцінку, навчання та розвиток, мотивацію, управління оплатою праці, конфліктами та умовами праці, кар'єрним розвитком та ротацією кадрів, а також управління соціальним розвитком персоналу і вивільненням кадрів [1, с. 339].

Одним з основних сучасних підходів до УЛР є створення гнучких робочих умов. Компанії дозволяють працівникам працювати з використанням різних форматів, таких як дистанційна робота, гнучкий графік часу роботи, робота на неповний робочий день тощо. Це сприяє підвищенню задоволеності працівників, збільшенню їх продуктивності та зниженню втрати кадрів.

Ще одним важливим аспектом сучасного УЛР є акцент на постійний розвиток та навчання персоналу. Компанії інвестують у навчальні програми, тренінги та інші форми професійного зростання працівників. Це допомагає не лише збільшити кваліфікацію персоналу, а й залучити й утримати талановитих співробітників.

У розвитку теорії управління ідентифікуються тринадцять наукових підходів, включаючи адміністративний, відтворюючий, динамічний, інтеграційний, кількісний, комплексний, маркетинговий, нормативний, поведінковий, процесний, системний, ситуаційний і функціональний підходи. За результатами досліджень особливу увагу приділяють інтегрованим (синтетичним) підходам до управління, таким як ситуаційний, функціональний, системний та процесний. Ці підходи відзначаються розглядом управління як багатовимірного, комплексного явища, що взаємодіє з численними внутрішніми та зовнішніми факторами, а також визнанням синергетичного ефекту, коли ціле має якісно відмінні властивості від простої суми його компонентів [2, с.369].

Сучасні технології, такі як штучний інтелект, аналітика даних та програмне забезпечення для управління персоналом, стають необхідними інструментами для ефективного УЛР. Вони допомагають автоматизувати багато рутинних процесів, спрощують адміністративну роботу та надають керівництву компанії цінну аналітику для прийняття стратегічних рішень.

Успішні компанії розуміють важливість забезпечення справедливої та збалансованої системи компенсації. Вона включає не лише фінансову винагороду, а й інші елементи, такі як страхування, пенсійні виплати, можливості кар'єрного росту, баланс між роботою та особистим життям тощо.

В гуманістичному менеджменті принципи державного управління можуть варіюватися і не мати однозначного характеру. Вони можуть бути узагальнені в кілька основних груп: пізнання державного управління; оцінки ефективності державного управління; моделювання державного управління; проектування державного управління; побудови соціально-правової держави; реформування держави; організації державного управління; здійснення державного управління. Кожна з цих груп відображає різні аспекти державного управління, які розглядаються в контексті гуманістичного підходу до менеджменту.

Гуманістичні методи управління представляють собою засоби або техніки, які спрямовані на досягнення визначених управлінських цілей і покликані забезпечити якісну компоненту управління.

Останні у свою чергу поділяються на загальні та спеціальні. Загальні використовуються під час виконання всіх або основних функцій управління на всіх ключових етапах управлінського процесу, а спеціальні – при виконанні конкретних функцій на певних етапах управлінського процесу [3]. Не менш важливим є створення корпоративної культури, що сприяє взаєморозумінню, співпраці та відчуттю належності до команди. Компанії активно впроваджують програми зі збудження, організують корпоративні заходи та забезпечують сприятливу атмосферу на робочому місці.

Отже, сучасне управління людськими ресурсами вимагає комплексного підходу та поєднання різних методів та стратегій. Компанії, які успішно реалізують ці підходи, здатні не лише залучати талановитих співробітників, а й збільшувати їх продуктивність та відчуття задоволеності від роботи, що в свою чергу сприяє досягненню успіху та стабільності компанії в сучасному конкурентному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Shchokina E., Balaban L., Martynenko E. *Modern human resource management technologies*. URL: <http://surl.li/szvev>

2. Мужик В. *Сучасні підходи до управління торговим персоналом. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі*. 2019. URL: <http://surl.li/szvem>

3. *Сучасні методи та принципи управління людськими ресурсами*. URL: <http://surl.li/sxanv>.