

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Цівко Аліна, бакалавр, студентка I курсу спеціальності
«Готельно-ресторанна справа»
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
Кривий Ріг, Україна
e-mail: tsivko@donnuet.edu.ua

Бондаренко Олена, кандидат економічних наук,
доцент кафедри загальноінженерних дисциплін та обладнання
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
Кривий Ріг, Україна
ORCID ID 0000-0002-0387-3486
e-mail: bondarenko_oo@donnuet.edu.ua

Управління персоналом є ключовою функцією сучасних організацій, яка забезпечує раціональне використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей. Ефективне керівництво працівниками вимагає врахування їхнього трудового потенціалу — сукупності знань, навичок і мотивації. Важливою складовою цього процесу є лідерство, яке визначає здатність впливати на людей і спрямовувати їхню діяльність у потрібному напрямку.

Управління персоналом охоплює всі аспекти роботи з кадрами, починаючи від їхнього залучення до створення сприятливих умов для професійного зростання. Інтеграція стратегічного планування і практичного менеджменту дозволяє враховувати як короткострокові, так і довгострокові потреби організації. Наприклад, компанії, які впроваджують системи кар'єрного зростання, демонструють вищу продуктивність, адже працівники мотивовані на досягнення результатів [1].

Трудовий потенціал є джерелом розвитку організації. Він складається із професійних компетенцій, креативності, фізичного та психологічного стану працівників. Організації, що інвестують у розвиток трудового потенціалу через навчання, інноваційні підходи до роботи та створення комфортного середовища, досягають стійкого розвитку. Наприклад, міжнародні корпорації, такі як Amazon, активно розвивають внутрішні академії для підвищення кваліфікації співробітників, що сприяє їхній конкурентоспроможності [2].

Лідерство сприяє ефективній взаємодії всередині команди, створюючи синергію між її учасниками. Лідерські якості, такі як вміння надихати, підтримувати зворотний зв'язок і керувати конфліктами, підвищують продуктивність колективу. Наприклад, успішні лідери, як Ілон Маск чи Річард Бренсон, демонструють, як інноваційне мислення та вміння мотивувати працівників впливають на досягнення високих результатів.

У сучасних умовах цифровізації та глобалізації з'являються нові підходи до роботи з персоналом. Важливими є гнучкі графіки, дистанційна робота, цифрові інструменти для моніторингу результатів. Лідер має володіти адаптивністю, стратегічним баченням і здатністю створювати культуру інновацій. Наприклад, використання гнучких методологій, таких як Agile, забезпечує швидке реагування на зміни та підвищує ефективність команди [3].

Однією з ключових функцій управління персоналом є планування. Воно включає оцінку потреб в кадрах, аналіз ринку праці та створення стратегій залучення і утримання працівників. Ефективне планування допомагає мінімізувати ризики браку персоналу або перевантаження працівників. Наприклад, впровадження систем аналітики (HR Analytics) дозволяє прогнозувати кадрові потреби та розробляти відповідні стратегії [4].

Мотивація працівників є центральним елементом управління персоналом. Вона може бути як матеріальною (зарплата, бонуси), так і нематеріальною (визнання, можливість професійного розвитку). Теорії мотивації, наприклад, Маслоу чи Герцберга, доводять, що для

досягнення високих результатів важливо враховувати як базові потреби працівників, так і їх прагнення до самореалізації. Наприклад, компанії, що створюють прозорі системи винагород, мають менший відсоток плинності кадрів.

Сучасне управління персоналом активно використовує інноваційні підходи, такі як автоматизація рутинних процесів (наприклад, розрахунок заробітної плати), штучний інтелект для підбору кадрів, створення платформ для онлайн-навчання. Інновації дозволяють економити час і ресурси, підвищуючи продуктивність організації. Наприклад, система SAP SuccessFactors допомагає великим компаніям ефективно керувати всіма процесами, пов'язаними з персоналом [5].

Успішний лідер у сучасному світі має володіти емоційним інтелектом — здатністю розуміти власні емоції, керувати ними та враховувати емоційний стан інших. Лідер із високим рівнем емоційного інтелекту здатний краще мотивувати команду, уникати конфліктів і створювати позитивну атмосферу на робочому місці. Дослідження показують, що колективи з лідером із розвиненим емоційним інтелектом демонструють вищу продуктивність і лояльність [2].

Кризові ситуації, як-от економічні спади чи інші непередбачувані події, вимагають від лідера швидких і рішучих дій. У такі моменти особливо важливим стає вміння ефективно комунікувати з командою, забезпечувати стабільність і надихати на пошук нестандартних рішень. Наприклад, під час пандемії COVID-19 багато лідерів використовували принципи гнучкого управління, щоб підтримувати продуктивність команд у нових умовах дистанційної роботи [3].

Управління персоналом стикається з багатьма викликами, такими як швидка зміна технологій, адаптація до нових форм зайнятості (дистанційна робота, фріланс), боротьба за таланти на ринку праці. Для подолання цих викликів організації мають активно впроваджувати нові підходи до навчання, розвитку і мотивації працівників [5].

Отже, ефективне управління персоналом, розвиток трудового потенціалу та лідерство є ключовими чинниками успіху сучасних організацій. Планування, мотивація, інноваційні технології та увага до корпоративної культури дозволяють максимально розкрити потенціал працівників і забезпечити їх залученість. Лідерство сприяє формуванню синергії в командах і ефективного вирішенню кризових ситуацій, особливо в умовах сучасних викликів, таких як цифровізація та дистанційна робота.

Література:

1. Чернікова, Н., Вороніна, В., & Чеботарьов, К. (2023). *Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах*. Трансформаційна економіка, (3 (03)), 70-75. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>.

2. Бондар, О. (2023). *Звички ефективних лідерів, нові інструменти рекрутингу та книжки, які читають провідні HR-директори. 5 трендів конференції з управління талантами HR Festival Europe*. Журнал Forbes Ukraine. URL: <https://forbes.ua/lifestyle/zvichki-efektivnikh-lideriv-novi-instrumenti-rekrutingu-ta-knizhki-yaki-chitayut-providni-hr-direktori-5-trendiv-konferentsii-z-upravlinnya-talantami-hr-festival-europe-05042023-12864>

3. Лабунець В., Морозова, М. (2017). *Мотивація та її використання в праці менеджера*. Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління. Вип. 4. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/%D0%9B%D0%B0%D0%B1%D1%83%D0%BD%D0%B5%D1%86_.pdf

4. Белов, О. (2020). *Лідерство під час кризи: п'ять практик для управлінців*. Журнал «Business for sale». URL: https://uk.business-for-sale.com.ua/news/show_20072020_liderstvo_vo_vremya_krizisa_pyat_praktik.html

5. Брич, В., Борисяк, О., Білоус, Л., Галиш, Н. (2020). *Трансформація системи управління персоналом підприємств*: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ». 212 с.