

розвитку організації. Динамічність – одна з характерних рис ефективної системи performance management, оскільки дозволяє системі адаптуватися та розвиватися. Окрім цього, ефективна система є циклічною та має складатися з чотирьох повторюваних етапів: планування, дія, моніторинг та перегляд. Кожен з етапів має підпорядковуватися та діяти в межах цілей тієї чи іншої організації. Результати впровадження та/або підтримання ефективної системи управління продуктивністю персоналу відображаються в соціальних, організаційних та економічних ефектах організації.

Список використаних джерел:

1. *Armstrong M. A handbook of human resource management practice (8 ed.). Kogan Page Publishers, 2001. 981 p. ISBN 0749433930, 9780749433932*

2. *Shields J. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge : Cambridge University Press, 2007. ISBN 9781139168748*

3. *Нукифоренко В.Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., виправлене та доповнене. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.*

УДК 338.4

Лінькова О.Ю.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

НОВІТНІ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Дослідженням фундаментальних питань менеджменту займаються як вітчизняні так і закордонні вчені. При цьому недостатня увага приділяється опрацюванню концептуально нових можливостей у менеджменті [1-6].

Парадигма менеджменту – це система понять, уявлень та принципів, які визначають підходи до управління організаціями. Еволюція основних парадигм менеджменту:

– класична сформувалася під час бурхливого розвитку промисловості на початку ХХ століття (розподіл праці, жорстка ієрархія з визначеними ланцюжками підпорядкування, формальний

підхід, ефективність і контроль, раціональне використання ресурсів, централізоване прийняття рішень, виконання чітко визначених завдань, зосередження на дисципліні, негнучкість, відсутність ініціативи у співробітників, повільна адаптація до змін);

– неокласична виникла як реакція на недоліки класичної парадигми менеджменту в середині ХХ століття (зростання ролі людського чинника в управлінні, зміна характеру роботи та потреб працівників, адаптивний підхід до управління, децентралізація та делегування, участь та співпраця, інноваційність та розвиток, складність, недостатня увага до зовнішнього середовища);

– системна парадигма виникла в межах системного аналізу та кібернетики в середині ХХ століття (розгляд організації як складної відритої системи, системний підхід до управління, гармонізація та стійкість, якість управління);

– ситуаційна парадигма виникла в 60-х роках ХХ століття (вибір підходу до управління залежить від ситуації та цілей, управління проектами, маркетинг, прагматичність та орієнтація на результат).

Зростання як основна сучасна стратегія успіху в бізнесі реалізується в менеджменті через:

– моделі (способи створення цінностей: потоки доходів, канали збуту, наприклад моделі виділені в звіті комісії ООН, циркулярна, спільного споживання, ощадного виробництва, соціального підприємництва, електронної комерції),

– процеси (скорочення витрат за рахунок автоматизації операційних і управлінських процесів (управління ресурсами ERP, продажами CRM-системи, персоналом HRIS, LMS навчанням, бухгалтерського обліку: 1С), ділові зв'язки на основі кластеру та зростання доданої вартості, використання роботів для підвищення ефективності, наприклад, робот для розпізнавання та видалення бур'янів E-Tract),

– досвід (зростання обміну інформацією, наприклад, хмарні платформи, наприклад, Microsoft Azure та комунікаційні інструменти Microsoft Teams, Zoom, зміцнення зв'язків з клієнтами, наприклад, Amazon Prime),

– функції (покращення з метою стимулювання додаткових продажів, наприклад, соціальний медіа маркетинг SMM),

- клієнти (вивчення можливості задоволення потреб на нових ринках, онлайн маркет-плейси, наприклад, eBay, Alibaba, розвиток платіжних систем, наприклад, Visa, Mastercard, PayPal, Bitcoin),
- пропозиції (інвестування в нові продукти, наприклад, IMS, SoFi Invest).

Світ менеджменту постійно розвивається, з'являються нові концепції засновані на: управлінні талантами, безперервному розвитку, командній роботі, підвищенні мотивації, готовності до змін, застосуванні нових технологій, відповідальному ставленні до ресурсів та бізнес-процесів, зміні ролі менеджера. Приклади актуальних елементів сучасної парадигми менеджменту:

- Agile – ітераційний метод управління процесами;
- Holacracy – розподіл повноважень та відповідальності між автономними само організованими командами;
- Дизайн мислення – генерування ідей для створення нових продуктів на основі емпатії, ітерації, співпраці.

Успіх бізнесу залежить від впровадження нових продуктів та послуг, що призведе до сталого розвитку та зменшення негативного впливу на навколишнє середовище. Систематизовані проблеми прискореної автоматизації інтелектуальної діяльності в менеджменті призводять до необхідності аудиту цінностей людини в межах реального та віртуального світів, що формує нові підходи до управління бізнесом на основі нових суб'єкт – об'єктних відносин та оновлення архітектури його компонентів.

Список використаних джерел:

1. Білл Барнет, Дейв Еванз Дизайн-мислення. Спроектуй своє життя. Наш Формат. – К. - 2018. – 224с.
2. Галушка З.І., Нафус І.І. Соціальний капітал як економічний ресурс: сутність та умови нагромадження : монографія. Чернівці: ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2021. 248 с.
3. Європейський Зелений Курс. URL: <https://ecoaction.org.ua/ievropejskyj-zelenyj-kurs.html>
4. Майк Бидл, Арье ван Беннекум, Алістер Кокберн та інші. Дванадцять принципів Agile розробки. <https://agilemanifesto.org/iso/uk/principles.html>
5. Jeffrey D. Sachs, Guillaume Lafortune, Grayson Fuller, Eamon Drumm. Sustainable Development Report 2023. URL: <http://surl.li/sohvj>
6. Harvard Business Review <https://hbr.org/>