

до збільшення навантаження на національну систему соціального захисту та негативних змін на національному ринку праці, пов'язаних з посиленням конкуренції.

Трудову міграцію можна розглядати з двох позицій – економічної та соціальної. Зокрема, виїзд робочої сили за кордон знижує виробничий потенціал країни, погіршує якість кадрового забезпечення різних галузей економіки, особливо внаслідок відтоку висококваліфікованих фахівців.

Незважаючи на усі ризики та негативи, трудова міграція завжди є одним із шансів свободи вибору людини [5]. Крім того, завдяки переказу зароблених коштів збільшується приплив валютних надходжень в країну. Так, незважаючи на карантинні умови, за повідомленням Національного банку України, за 2020 рік обсяг грошових переказів виріс на 1,7 %, або 200 млн дол., до 12,1 млрд дол. у порівнянні з 2019 роком (11,9 млрд дол.) [6].

Проте, якщо значний відтік мігрантів з України збережеться, держава буде мати багато проблем у довгостроковій перспективі. Зокрема, нестача працівників тих чи інших професій стане стримуючим фактором для інвестицій, ускладниться фінансування пенсій, скоротиться підтримка інфраструктури тощо. Тому важливу роль в регулюванні міграційних процесів повинна відігравати держава.

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019-2021 роках. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziya-skilky-ukrayincziv-pracuyvaly-kordonom-2019-2021-rokax>
3. Капітан В.С. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості України. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 474–481.
4. Соціопитування: українські трудові мігранти планують в 2021 році більш активно інтегруватися в Польщі. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/03/20/672146/>
5. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів ХХІ століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
6. До України в 2020 році надійшов рекордний обсяг грошових переказів. URL: <https://www.dw.com/uk/до-україни-в-2020-році-надійшов-рекордний-обсяг-грошових-переказів/a-56403805>

Лисенко О. В., студентка гр. ЕП-191

Науковий керівник – **Дерій Ж. В.**, д.е.н., професор, завідувачка кафедри теоретичної та прикладної економіки

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодення змушує шукати нові способи і методи управління персоналом задля поліпшення їх роботи. Концепції регулювання людськими ресурсами розвивалися в період промислової революції, тому з часом змінювалась і роль людини в організації роботи. Поступово розвиваючись, філософія управління створювала новітні концепції та ідеї для покращення праці персоналу.

Застосовуючи інструменти та теорії управління або діючи відповідно до концепції, ми очікуємо отримати заплановані зміни та результати. Але питання в тому наскільки ці методи приведуть до поліпшення роботи. Відповідь можна знайти в теорії хаосу. В сучасному житті люди сприймають його як безлад і порушення порядку, проте це не зовсім так. Хаос є самоорганізуючим поняття, тому хаос це і є порядок. У світі все має свої причини та наслідки, і навіть в випадкових подіях закладена дія до мети. Теорія хаосу стверджує, що будь-які відхилення, які закладені в природі складної системи, і так є самоорганізуючими, тобто вони

створюються самою виробничою системою. Складна система завжди включає в себе фактори, які штовхають її за межі стабільності – в постійний рух і перевтілення.

Ще однією з сучасних теорій управління є патерналізм. Ця концепція виражається в психологічному контакті з персоналом, тобто людину орієнтують на довічну зайнятість і відданість організації, в якій вони працюють. Представники компаній очікують від своїх співробітників сумлінної праці, старанності й найголовніше – вірності. Патерналізм у деякому прояві пов'язаний з патріархальною моделлю, оскільки ця концепція є способом урегулювання відносин між власниками чи керівниками, які мають більше статусу і значення в компанії, з їх підлеглими. Завдяки психологічним прийомам, керівник може виправдовувати підпорядкування, обґрунтовуючи його дбайливим піклуванням. Загалом теорія патерналізму є колективною формою управління персоналом, але при цьому патерналіст може бути й окремою особою. Дана концепція є доволі розповсюдженою, через те, що вона не обмежується окремими видами діяльності особи, а охоплює всі сфери життя.

З початку 1930 рр. стали застосовуватися теорії людських відносин, центр уваги яких зосереджений на особистості і груповому факторі. Згідно цієї концепції провідними є відносини між людиною й людиною та людиною і групою. Прийняття в групі норм і правил поведінки є основою внутрішньоорганізаційних зв'язків колективу. У наш час майже кожен робітник намагається виділятися серед інших, бути корисним для компанії, не таким як усі, визнаним як індивід. У той же час головна задача керівника – зробити усе можливе, щоб підлеглий відчував себе необхідним і потрібним. Також представники компаній повинні прислуховуватися до ідей і пропозицій своїх робітників. Обмін інформацією повинен відбуватися не лише між підлеглими, а й з керівним апаратом. Наразі більшість різних компаній інвестують у своїх працівників, впроваджуючи тренінги та семінари для покращення роботи. Концепція людських відносин передбачає і те, що керівники повинні давати певну самостійність і свободу в повсякденних операціях.

У теорії людських ресурсів людина велику увагу приділяє тому, щоб її робота приносила їй задоволення, намагається зробити свій вклад у реалізацію ідей та її розробку. Керівники встановлюють такі відносини у команді, щоб усі були рівними і в той же час індивідуальними. Створюються обставини, у яких робітники можуть максимально проявляти свої здібності, брати участь у вирішенні важливих питань. Тим самим керівний апарат поступово розширює самостійність, самоконтроль і відповідальність своїх підлеглих. Ці фактори допомагають підвищити ефективність виробництва, сприяти поліпшенню продуктивності праці й максимально використовувати людські ресурси.

Отже, сучасній фазі розвитку управління персоналом властивий якісний перехід від локальних напрямів досліджень до побудови концепцій, як основи управління персоналом. Концепція являє собою систему поглядів на певні явища, способи і процеси їх розуміння. Важливим кроком у розвитку управління є вище описані концепції, результативність яких була доказана експериментами і дослідженнями.

Список використаних джерел

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/15941024/menedzhment/kontseptsiyi_upravlinnya_lyudskimi_resursami_klasichniy_suchasniy_pidhodi
2. Дерій Ж., Зосименко Т., Шадура-Никипорець Н. Імплементация сталого розвитку як ключовий принцип галузевого співробітництва Україна- ЄС// Проблеми і перспективи економіки та управління: Науковий журнал. – Чернігів: ЧНТУ, 2019. – № 4 (20). – С.9 -18.
3. Дерій Ж.В. Капіталізація людського потенціалу: функціональний аспект // Вісник Чернігівського державного технологічного університету: Науковий журнал. – Чернігів: ЧНТУ, 2012. – № 3 (60). – С. 21-27.