

Список використаних джерел:

1. Баценко Л. М.; Шевченко М. А. Ключові показники ефективності управління персоналом. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Вип. 28. 2021. С. 251–257.
2. Левченко О. О. Теоретичні підходи до оцінки управління персоналом організацій. URL: http://publications.ntu.edu.ua/visnyk/52/204_214.pdf.
3. Махмудов Х., Чухліб В. Оцінка системи управління персоналом у підприємстві в умовах нестійкої економічної ситуації в країні. Економіка та суспільство. Вип. 52. 2023. URL: <https://surl.li/byiphy>

УДК 005.953**Громова О.В.,***кандидат економічних наук,**доцент кафедри менеджменту, публічного управління та HR-технологій,**Український державний університет залізничного транспорту***ГНУЧКІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЕФЕКТИВНА
СТРАТЕГІЯ БІЗНЕСУ МАЙБУТНЬОГО**

Гнучкість управління персоналом є однією з найактуальніших стратегій, яка дозволяє компаніям ефективно адаптуватися до швидких змін на ринку та потреб працівників. Узагальнюючи різні тлумачення терміну «гнучкість управління персоналом», сформульовано його авторське визначення: стратегічний підхід до організації та керівництва трудовими ресурсами, що передбачає адаптацію робочих умов, методів управління та взаємодії з працівниками відповідно до змін ринку, технологій та внутрішніх потреб компанії. У сучасних умовах бізнесу традиційні моделі управління поступово поступаються місцем більш динамічним та персоналізованим підходам, що забезпечує організаціям конкурентну перевагу, сприяє підвищенню продуктивності та залученості працівників, а також формує позитивний імідж роботодавця. Актуальність дослідження даної теми полягає в потребі трансформації традиційної управлінської системи українського бізнесу для подальшого її пристосування до сучасних умов ринку й підвищення ефективності роботи компаній.

Одним із ключових аспектів гнучкого управління персоналом є можливість індивідуалізації робочих умов. Персональні графіки, віддалена робота та можливість самостійного вибору способу виконання завдань сприяють підвищенню рівня задоволеності працівників, що також дозволяє компаніям залучати таланти з різних регіонів та створювати багатокультурні команди, що особливо важливо в умовах глобалізації.

Технології відіграють ключову роль у впровадженні гнучких підходів до управління персоналом. Використання цифрових платформ для комунікації, управління завданнями та контролю продуктивності дозволяє ефективно координувати робочі процеси незалежно від місця перебування співробітників.

Гнучке управління персоналом включає адаптивні підходи до мотивації співробітників. Під адаптивними підходами до мотивації співробітників мається на увазі система стимулювання працівників, яка змінюється залежно від їхніх індивідуальних потреб, особливостей роботи та зовнішніх умов. Традиційні методи заохочення, такі як фінансові бонуси, поступово доповнюються нематеріальними стимулами, такими як можливості для професійного розвитку, кращий баланс між роботою та особистим життям, а також корпоративна культура, орієнтована на підтримку та розвиток співробітників. Даний підхід сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню лояльності працівників та формуванню продуктивного робочого середовища.

Найбільш значним із викликів гнучкого управління є необхідність зміни менталітету керівників і співробітників. Відходячи від традиційних ієрархічних структур, компанії стикаються з потребою впровадження нових моделей управління, заснованих на довірі, автономії та самовідповідальності. Для успішної реалізації цієї стратегії важливо навчати менеджерів новим методам контролю та комунікації, що дозволяє ефективно підтримувати командну роботу в умовах гнучкого середовища.

Гнучке управління персоналом вимагає адаптації систем оцінки продуктивності. Під системами оцінки продуктивності мається на увазі комплекс методик і технологій, що використовуються для аналізу ефективності роботи працівників. Вони можуть включати традиційні інструменти (KPI, оцінювання за результатами діяльності) та сучасні підходи, такі як аналітика великих даних, 360-градусний зворотний зв'язок, моніторинг залученості та використання штучного інтелекту для прогнозування продуктивності.

Успішні компанії, що впроваджують гнучкі підходи до управління персоналом, відзначають значне покращення рівня утримання працівників та їхньої залученості. Працівники, які мають можливість впливати на власний робочий процес, демонструють вищий рівень мотивації, творчості та ініціативності, що особливо важливо для галузей, де конкурентоспроможність залежить від інноваційності та швидкості ухвалення рішень.

Важливо зазначити, що гнучке управління персоналом не є універсальним рішенням і потребує індивідуального підходу в кожній компанії.

Організації мають враховувати специфіку своєї діяльності, культуру та потреби працівників, щоб знайти оптимальний баланс між гнучкістю та ефективністю. Деякі компанії можуть впроваджувати часткову гнучкість,

дозволяючи співробітникам працювати віддалено лише певну кількість днів на тиждень, тоді як інші можуть повністю перейти на цифрові моделі співпраці.

Таким чином, перспективи розвитку гнучкого управління персоналом тісно пов'язані з подальшим удосконаленням технологій та еволюцією трудових відносин. Зі зростанням популярності віддаленої роботи, автоматизації процесів та впровадженням штучного інтелекту компанії отримують ще більше можливостей для гнучкого управління персоналом. Майбутнє бізнесу залежить від здатності організацій адаптуватися до змін, використовуючи новітні стратегії управління людськими ресурсами, які не лише підвищують ефективність роботи, а й створюють комфортні умови для кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Jin Chen, Weizi Li. *The Relationship between Flexible Human Resource Management and Enterprise Innovation Performance: A Study from Organizational Learning Capability Perspective*, URL: <https://surl.li/tpovzn>.

2. Зеркаль А., Павленко М. *Управління персоналом підприємств в умовах кризи: адаптивні моделі та ефективні підходи. Економіка та суспільство. 2024. № 70*, URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5422>.

3. «Наукові інновації та передові технології» : журнал. 2023. № 14(28) 2023. С. 1324.

УДК 331.005.95

*Данилевич Н.С.,
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Давидюк Т.В.
старший викладач кафедри інформатики та системології,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ ЦІЛЕЙ

У сучасному світі організації також стикаються з викликами глобалізації та розвитку технологій. У зв'язку з цим, менеджмент продуктивності та оцінювання персоналу повинні адаптуватися до нових реалій. Розвиток гнучких форм роботи, використання віддалених команд, навички управління віртуальними колективами – це лише часткові відповіді на виклики сучасного бізнесу.

У сучасному підприємницькому середовищі, де конкуренція надзвичайно висока, ефективний менеджмент продуктивності та системи оцінювання