

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

персоналу стають ключовими факторами успіху для будь-якої організації. Організації визнають, що їхні співробітники – це найцінніший ресурс, і тому стратегічне управління їхньою продуктивністю має вирішальне значення для досягнення поставлених цілей.

Важливим аспектом менеджменту продуктивності є встановлення чітких цілей та очікувань. Ключове питання, яке стає перед керівництвом, – це як ефективно сформулювати завдання для кожного співробітника так, щоб вони відображали стратегічні цілі компанії та, в той же час, стимулювали особистий розвиток. Це вимагає від керівників глибокого розуміння бізнес-процесів та вміння диференціювати пріоритети.

Оцінювання персоналу визнається як ключовий інструмент для вимірювання продуктивності та розвитку кадрів. Сучасні методи оцінювання виходять за рамки традиційних річних оглядів та стандартних KPI (ключових показників ефективності). Вони включають 360-градусне оцінювання, методи проектного управління та системи зворотного зв'язку. Такий підхід дозволяє отримати більш повний та об'єктивний огляд професійних навичок та досягнень співробітників [1]. Успішне управління продуктивністю та оцінювання персоналу вимагає не лише ретельного аналізу бізнес-процесів, але й уваги до людей, які є важливим рушійним фактором будь-якої організації.

Однак, насамперед, важливо забезпечити справедливість та прозорість у системі оцінювання. Працівники повинні чітко розуміти критерії, за якими вони оцінюються, і мати можливість висловити свої погляди щодо свого власного розвитку. Важливо враховувати не лише кількісні аспекти продуктивності, а й якість виконання завдань, лідерські якості та потенціал для розвитку [2].

Окрім того, мотивація персоналу тісно пов'язана із системою оцінювання. Організації повинні розробляти програми мотивації, які базуються на конкретних результативних показниках та позитивно впливають на ефективність працівників. Мотивація персоналу є важливою складовою успішності організації. Фінансові стимули, такі як бонусні програми чи опції по акціях, можуть бути ефективними, але важливо також враховувати інші аспекти, такі як визнання досягнень та можливості професійного зростання. Заохочення може бути як матеріальними вигодами, так і нематеріальними: визнанням, можливістю професійного росту, участю в інноваційних проектах тощо. Важливо створити стимули, які відповідають індивідуальним потребам та цінностям співробітників. Створення позитивного робочого середовища та командного духу сприяє зниженню текучості кадрів та підвищує задоволеність працівників своєю роботою.

Ефективне управління продуктивністю та оцінювання персоналу має також враховувати принципи рівності та диверсифікації. Забезпечення рівних

умов для всіх працівників, незалежно від їхньої гендерної належності чи інших особистих характеристик, сприяє формуванню справедливого та дружнього робочого середовища. Диверсифікація команди за компетенціями та досвідом розширює кругозір та сприяє творчому підходу до вирішення завдань.

У світлі сучасних трендів, таких як зростання ролі етичного бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності, управління продуктивністю та оцінювання персоналу також включає в себе аспекти сталого розвитку та збереження навколишнього середовища.

Загалом, менеджмент продуктивності та оцінювання персоналу є складним завданням, що вимагає комплексного підходу та глибокого розуміння як індивідуальних, так і колективних потреб працівників. Використання сучасних методів та стратегій дозволяє підприємствам підтримувати високий рівень ефективності та адаптуватися до змін у бізнес-середовищі.

Та слід визначити, що ефективний менеджмент продуктивності та оцінювання персоналу – це не тільки інструмент для досягнення корпоративних цілей, але й ключ до задоволення працівників та забезпечення стійкості організації в умовах змін. Ретельно розроблені стратегії, справедливі системи оцінювання та мотивації сприяють підвищенню ефективності праці та збереженню конкурентних переваг на ринку.

#### **Список використаних джерел:**

1. Данилевич Н. С., Поплавська О. М., Олішевська А. В. Оцінювання персоналу: практика використання сучасних методів, можливості поширення в Україні. Науковий вісник УжНУ. Серія «Економіка». 2018. № 1(51). С. 223–229.
2. Оцінювання персоналу: методи, які повинен знати кожен HR-спеціаліст. URL: <https://surl.luh.ua/ytczsq>

**УДК: 519.866**

*Дебела І.М.,  
кандидат сільськогосподарських наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту, маркетингу та  
інформаційних технологій,  
Херсонський державний аграрно-економічний університет*

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНЦЕПЦІЇ РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Одним з принципів сучасної теорії економічного управління є концепція ресурсного підходу. Ця концепція базується на тому, що саме унікальні ресурси, які важко відновити, скопіювати або замінити, забезпечують