

ТЕХНОЛОГІЇ СИТУАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ МІНЛИВОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Одним із головних інструментів сучасного менеджменту є технології управління персоналом підприємства, від вибору яких безпосередньо залежить здатність суб'єкта господарювання успішно функціонувати у мінливому зовнішньому середовищі. Швидке поширення процесів діджиталізації економіки, складні соціальні умови, спричинені COVID-19 та війною росії проти України, зумовлюють виникнення нових вимог до управління людськими ресурсами. Сьогодні, управлінські технології перенаправляються в сторону системи мотивації персоналу, що враховує індивідуальні мотиви працівників [2]. Наприклад, до чинників стимулювання праці, що набувають все більшої популярності в сучасних умовах, можна віднести: зручний та / або вільний графік; можливість дистанційної роботи; особистісний розвиток (можливість навчання, підвищення кваліфікації, удосконалення знання іноземної мови) за рахунок організації; можливість прояву ініціативи та особистісних здібностей; морально-психологічне задоволення від результатів діяльності тощо.

Також, одним з інноваційних рішень, що може бути використане підприємством, є цифровізація процесів економічної діяльності [1, с. 35]. Діджиталізація повністю змінює кадрову політику на підприємстві. Працівники та управлінський персонал отримують доступ до всеосяжної системи даних з кадрових ресурсів підприємства, що підвищує рівень і швидкість прийняття рішень, а також автоматизує й систематизує рутинні процеси [1, с. 36].

Поширення дистанційної форми зайнятості вимагає застосування специфічних управлінських технологій, пов'язаних із певними труднощами віддаленого управління діяльністю працівників. При найманні на роботу дистанційних працівників, менеджер з персоналу має звернути увагу на такі особистісні якості, як здатність до самоорганізації та самоконтролю, уміння працювати ізольовано, на другий план відходять комунікаційні здібності та здатність командної роботи. Дистанційне управління працівниками вимагає нових навичок, таких як: розробка конкретних, вимірюваних цілей для кожного працівника; наявність різних каналів комунікації для забезпечення постійного зв'язку; постановка щоденних /щотижневих /щомісячних завдань та контроль їх виконання [3, с. 36].

Отже, у сучасних реаліях української економіки першочерговим завданням у діяльності підприємств є впровадження сучасних інноваційних технологій управління персоналом, направлених на розкриття та удосконалення потенціалу працівників, їх здібностей до генерування нових ідей та підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому важливим моментом є врахування психологічної складової, яка має суттєвий вплив на всі аспекти трудових відносин.

Список використаних інформаційних ресурсів

1. Кустріч Л.О., Кустріч В.І. Інновації в системі управління персоналом. *Економіка та держава*. 2022. № 4. С. 34-38.
2. Сукрушева Г.О. Адаптація зарубіжного досвіду моделей мотивації як ефективного інструменту управління персоналом організації в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 35. С. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-52>. (дата звернення: 30.05.2022).
3. Яковенко О.І. Особливості дистанційного управління персоналом в сучасних умовах. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2022. Том 33 (72). № 1. С. 34-39.