

Даниленко О.А.
кандидат економічних наук, доцент

Купчишина А.В.
здобувач вищої освіти
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Управління продуктивністю персоналу є важливим фактором у будь-якому організаційному середовищі, включаючи умови трансформації суспільних відносин. У сучасному світі відбувається постійна трансформація суспільних відносин, викликана розвитком технологій, глобалізацією та іншими факторами. Це впливає на всі сфери життя, в тому числі і на сферу праці. В умовах трансформації суспільних відносин менеджмент продуктивності персоналу стає все більш актуальним завданням. Для того, щоб організація була успішною, вона повинна мати ефективний персонал, здатний швидко адаптуватися до змін і досягати високих результатів [2].

До основних тенденцій трансформації суспільних відносин відносять:

- Глобалізація. Зростання взаємозв'язків між країнами та організаціями в різних частинах світу потенційно до того, що компанії повинні адаптуватися до різних культур і умов.

- Розвиток технологій. Технології революціонізують способи роботи і спілкування, змінюючи вимоги до працівників [1].

- Зміна цінностей. Працівники все більше цінують баланс між роботою та особистим життям, а також можливість самовираження.

Трансформація суспільних відносин вимагає від менеджерів продуктивності персоналу впроваджувати нові підходи та методи. Тому серед ключових завдань менеджменту продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин можна виділити:

- Розвиток адаптивності персоналу. Працівники повинні бути здатні швидко навчатися та адаптуватися до змін.

- Підвищення мотивації персоналу. Працівники повинні бути зацікавлені в тому, щоб досягти високих результатів.

- Створення сприятливого середовища для праці. Працівники повинні відчувати себе комфортно і впевнено на робочому місці.

До основних підходів до менеджменту продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин відносяться:

- Оцінка та зміна стратегії: Потрібно враховувати зміни в суспільному і економічному контексті та оцінювати, як вони впливають на стратегію організації. При потребі змінити стратегію, щоб забезпечити успішну адаптацію до нових умов.

- Комунікація та залучення: Забезпечити ефективну комунікацію з персоналом та залучайте їх до процесу змін.

– Навчання та розвиток: Забезпечити можливості для навчання та розвитку працівників, оскільки трансформація суспільних відносин може вимагати нових навичок і знань. Пропонувати тренінги, семінари та інші форми професійного розвитку, щоб персонал мав необхідні навички в роботі.

– Гнучкість та адаптація: Створювати гнучкі робочі умови, які дозволяють персоналу адаптуватися до змін. При цьому розглянути можливість впровадження роботи на відстані, гнучкого робочого часу та інших форм гнучкого графіка.

– Визначення цілей та метрик: Встановлення чітких цілей та метрики продуктивності, які в подальшому відображають нові вимоги і цілі організації.

– Зворотний зв'язок та оцінка продуктивності: Забезпечити систему зворотного зв'язку та регулярну оцінку продуктивності працівників. Використовувати інструменти, такі як індивідуальні розмови про продуктивність, 360-градусний зворотний зв'язок та регулярні огляди продуктивності.

– Заохочення та мотивація: Встановити систему заохочень та мотивації, яка відповідає новим умовам. Використовувати різноманітні методи, включаючи фінансові стимули, можливості кар'єрного росту, визнання досягнень і т.д.

– Сприяння колаборації та інноваціям: Створити середовище, де працівники можуть вносити свій внесок, пропонувати нові ідеї та ініціювати інновації.

– Підтримка здоров'я та добробуту: Забезпечити підтримку здоров'я та добробуту працівників, оскільки трансформація суспільних відносин може викликати стресові ситуації.

– Моніторинг та аналіз результатів: Аналізувати дані та здобутки, вносити корективи у підходи, якщо потрібно.

Менеджмент продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин є складним завданням, яке вимагає від менеджерів нових знань і навичок, щоб підвищити ефективність роботи персоналу та досягти успіху в сучасному світі. Успішне управління продуктивністю персоналу в умовах трансформації суспільних відносин потребує постійного вдосконалення, адаптації та співробітництва між різними рівнями організації та працівниками.

Література:

1. Балусєва О. В., Снопєнко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8441>

2. Хаджинов І. В., Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 6. С. 33-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2018_6_7