

ВПЛИВ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ НА ОЦІНКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні виклики, такі як швидка технологічна еволюція, глобалізація, економічна нестабільність та зовнішні кризові обставини, значно впливають на потреби й вимоги до персоналу, зокрема й на процес оцінки їхньої ефективності. Підприємства повинні адаптувати свої підходи до оцінювання, щоб відповідати новим умовам та підтримувати конкурентоспроможність.

Підвищення вимог до гнучкості та адаптивності. Через постійні зміни в умовах ринку і зростання непередбачуваних викликів зростає потреба в адаптивності працівників. Вони повинні бути готові до швидкої перебудови робочих процесів, освоєння нових інструментів і методів роботи. Оцінка персоналу тепер має враховувати їхню здатність адаптуватися до змін, проявляти гнучкість і швидко знаходити рішення в нестандартних ситуаціях.

Орієнтація на цифрові навички та технологічну компетентність. Цифровізація бізнес-процесів змінює вимоги до навичок персоналу, адже дедалі більше завдань потребують високого рівня технологічної грамотності. Це стосується як опанування нових програмних продуктів і аналітичних інструментів, так і вміння працювати з великими обсягами даних. Оцінка персоналу має відображати рівень технологічних навичок працівників, що особливо важливо для виконання завдань у віддаленому форматі або у змішаному робочому середовищі.

Сучасні виклики підвищили вимоги до комунікаційних навичок працівників, особливо в умовах розподілених команд або дистанційної роботи. Вміння налагоджувати ефективну комунікацію, проявляти емпатію та емоційний інтелект стає важливим чинником для командної роботи й підтримки позитивного клімату в колективі. Під час оцінки персоналу більше уваги слід приділяти цим навичкам, які допомагають створити довірливу атмосферу, особливо у стресових умовах.

Підприємства потребують працівників, здатних до постійного навчання та професійного зростання. Раніше накопичений досвід все більше втрачає значення без прагнення до оновлення знань. Відтак оцінка має враховувати не тільки поточний рівень знань, а й бажання працівника навчатися новому, а також здатність впроваджувати інновації. Ці характеристики особливо важливі для швидко змінюваних галузей, де інноваційний підхід стає ключовою конкурентною перевагою.

В умовах гнучкого або дистанційного формату роботи зростає потреба у працівниках, які можуть самостійно організовувати свою роботу, ставити пріоритети та ефективно розподіляти час. Здатність брати на себе відповідальність за результат є критичною вимогою до сучасного працівника. Тому процес оцінки повинен включати оцінку рівня самостійності, відповідальності та навичок тайм-менеджменту.

Економічна нестабільність та кризові ситуації, вимагають від персоналу стійкості до стресу та здатності зберігати продуктивність у складних умовах. Працівники повинні не тільки контролювати свої емоції, але й підтримувати командний дух. Оцінка персоналу в цих умовах має враховувати рівень стресостійкості та здатність працювати ефективно під тиском.

Сучасні потреби та вимоги до персоналу суттєво змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх викликів. Тепер при оцінці працівників важливо враховувати адаптивність, цифрову грамотність, емоційний інтелект, здатність до інновацій та навчання, самостійність, а також стресостійкість. Ці фактори дозволяють підприємствам не лише ефективно реагувати на зміни, а й зберігати високий рівень продуктивності та конкурентоспроможності.

Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, таких як криза, економічна нестабільність, та воєнний стан, суттєво позначається на оцінці персоналу підприємства. Ці фактори створюють особливі умови, в яких необхідно переглядати як самі критерії оцінювання, так і методи аналізу ефективності працівників.

У періоди економічної нестабільності підприємства стикаються з обмеженням ресурсів, що змушує їх скорочувати витрати, зокрема на мотиваційні програми, підвищення кваліфікації та підготовку персоналу. Це може вплинути на зниження ефективності роботи працівників та рівень їхньої мотивації, що потребує перегляду підходів до оцінки. Під час кризи важливо враховувати змінені обставини, адже працівники можуть виконувати більше завдань при обмежених ресурсах, і оцінка їхньої роботи має бути гнучкішою, ніж у стабільний час.

Воєнний стан в Україні створює складні умови як для працівників, так і для керівництва підприємств. Працівники можуть відволікатися на новини, переживати через безпеку сімей і близьких, бути змушені змінювати місце проживання або йти на службу. Це знижує продуктивність, але є важливим аспектом, який потрібно враховувати. Під час оцінки персоналу в таких умовах слід акцентувати увагу на адаптивності, стресостійкості та здатності працювати в умовах невизначеності. Ролі, що потребують високого рівня відповідальності та самостійності, вимагають особливої уваги до оцінювання, адже в умовах воєнного стану обсяг завдань може збільшуватися, а потреба у швидкому прийнятті рішень зростати.

Під впливом зовнішніх факторів керівництво часто переглядає внутрішні процеси і стратегії компанії, щоб адаптуватися до нових умов. Це може включати оптимізацію витрат, зміну структури команди або перегляд політики мотивації. У таких умовах важливо оцінювати здатність

працівників адаптуватися до змін та підтримувати рівень продуктивності в умовах нестабільності. Наприклад, здатність швидко переналаштуватися на нові завдання або освоїти нові методи роботи стає критично важливою і може стати ключовим критерієм оцінювання.

Важливе значення має психологічний стан працівників. Під час кризових ситуацій та воєнного стану рівень стресу серед працівників значно зростає, що може негативно впливати на продуктивність. Постійна тривога через можливу втрату роботи чи безпеку близьких, необхідність одночасно справлятися з робочими завданнями та особистими викликами потребують від працівників підвищеної психологічної витривалості. Тому в таких умовах доцільно включати критерії стресостійкості та емоційної стабільності в оцінку персоналу. Підтримка психологічного комфорту в колективі може стати важливою складовою роботи менеджерів.

В умовах кризи, економічної нестабільності та воєнного стану оцінка персоналу має враховувати нові реалії, з якими стикається як працівник, так і підприємство. Замість суворого фокусування на традиційних показниках продуктивності, важливо зосередитися на здатності працівників адаптуватися, зберігати мотивацію та працювати під тиском. Гнучкість, стресостійкість та адаптивність стають пріоритетними компетенціями, а керівництву варто проявляти гнучкість у підходах до оцінки, враховуючи обставини, що змінюються.

Рябоконт Марія

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО АУДИТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Останнім часом увагу науковців й практиків спрямовано на проблеми організації та менеджменту в охороні здоров'я. Цього причиною є трансформації та інтеграційні процеси, які відбуваються в системі охорони здоров'я та загальнодержавні процеси, що впливають на збереження і поліпшення здоров'я громадян.

На повноцінність функціонування системи охорони здоров'я України значною мірою впливають її кадрові ресурси. Оскільки наявність необхідних кадрів, рівень їх фаховості й правильний розподіл, якісна мотивація й формування належних умов праці із гідною оплатою праці, повними соціальними виплатами, належним матеріальним й технічним забезпеченням є безумовними умовами в напрямку надання належного рівня медичної допомоги громадянам.