

*Лунгул І.О.,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня;
Лунгул О.В.,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

СТРАТЕГІЇ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У сучасному світі, який швидко розвивається та переходить до цифрової епохи, дистанційна зайнятість стає все більш популярною. З розвитком інформаційних технологій та зростанням глобальної конкуренції, компанії відчують гостру необхідність адаптації стратегій управління персоналом до нових умов. Управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості вимагає особливої уваги та вивчення ефективних стратегій для забезпечення оптимального функціонування команд та досягнення бізнес-цілей.

Цифрова революція перетворює уявлення про те, як ми працюємо, виводячи на передній план нові аспекти трудового процесу. Замість традиційного підходу до зайнятості, коли люди обмежені офісним середовищем, з'являється можливість працювати віддалено та гнучко вибирати свій графік. Це відкриває необмежені можливості для тих, хто прагне більше автономії в своєму професійному житті [4].

Ідея про географічно розподілені команди стає надзвичайно популярною, і це зовсім не випадково, оскільки вона має безліч переваг. Однією з ключових переваг є зниження загальних витрат компаній. Через використання розподілених команд, компанії можуть оптимізувати свої витрати, включаючи оренду приміщень та інфраструктурні витрати. Крім того, географічно розподілені команди дозволяють продовжувати роботу над проєктами цілодобово, використовуючи перевагу різних часових поясів у різних частинах світу. Це може значно збільшити швидкість виконання завдань та прискорити введення продукції на ринок [1].

Перший крок до успішного управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості – це адаптація корпоративної культури до нових реалій. Компанії повинні створювати сприятливе середовище для спілкування та співпраці на відстані. Важливо також визначити цінності, які сприяють ефективній роботі команди, а також розробити механізми їх підтримки в онлайн-середовищі.

У цьому контексті, технології відіграють ключову роль у дистанційній роботі, – а тому важливо правильно вибрати та інтегрувати їх в бізнес-процеси. Використання відеоконференцій, спільних онлайн-платформ, чатів та інших засобів спілкування дозволяє зменшити відстань між співробітниками та забезпечити швидко та ефективну комунікацію. Ось, напевно, чому дистанційна робота вимагає чіткого визначення завдань та стандартів їх виконання. Менеджери повинні систематично розробляти чіткі цілі, які можна виміряти, та

надавати співробітникам інструменти для відстеження свого власного прогресу. Це, без сумніву, сприятиме підтримці високого рівня операційної ефективності та має забезпечити дотримання термінів виконання завдань [3].

Менеджерам необхідно розвивати нові навички для ефективного управління командами, розсіяними по всьому світу. Це включає в себе навички управління часом, спілкуванням, мотивацією та вирішенням конфліктів в онлайн-середовищі. Компанії можуть надавати спеціальні тренінги та ресурси для підтримки менеджерів у розвитку цих навичок. І тому, з метою забезпечення ефективного управління персоналом, вкрай важливим є створення умов для розвитку соціальних зв'язків між співробітниками. Це може включати в себе онлайн-командні події, віртуальні кав'ярні, спільні проекти тощо. Сприяння взаємодії між членами команди позитивно впливає на командну спроможність та створює позитивний робочий досвід.

Віддалена робота потребує більш детального та конкретного планування, тому важливо чітко визначити, що необхідно досягти та які критерії успіху будуть використовуватись для вимірювання результатів. Саме тому управління віддаленою командою потребує чіткої організації технологічних та управлінських процедур [2].

Таким чином, управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості вимагає нового підходу та стратегій, спрямованих на створення ефективного та згуртованого колективу. Адаптація корпоративної культури, використання технологій, чітке визначення завдань та розвиток навичок управління відстанню – це лише деякі аспекти, які слід враховувати в цьому процесі. З розвитком цифрових технологій та досвідом віддаленої роботи, компанії матимуть змогу постійно вдосконалювати свої стратегії та досягати високих результатів в умовах дистанційної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В. 2020. 466 с.
2. Герасименко Г.В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. Інноваційна економіка: науково-виробничий журнал. 2018. № 7-8. С. 91-96. URL: <http://inneco.org/index.php/inneco.ua/article/view/320>
3. Дашко І.М., Крилов Д.В., Серова В.Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121-128.
4. Лігоненко Л.О., Хріпко А.В., Доманський А.О. Зміст та механізм формування стратегії діджиталізації в бізнес-організаціях. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2018. №22. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2057-2018-22-4555>