

Воронкін Андрій Олександрович

Науковий керівник – канд. філос. наук, доц. Варипаєв О.М.

Державний біотехнологічний університет

### **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН**

Сучасна глобальна економіка та швидка цифровізація спричинили серйозні трансформації в управлінні людським капіталом. Внаслідок змін в організаційних структурах, підходи до менеджменту персоналу потребують значної гнучкості та інновацій. Це пов'язано з необхідністю адаптації до нових реалій, таких як дистанційна робота, гібридні моделі зайнятості та нові технології. Крім того, управління людським капіталом тепер вимагає не тільки уваги до ефективності працівників, але й до їхнього психологічного стану, мотивації та залученості.

Одним із найважливіших аспектів змін у сучасному робочому середовищі є впровадження гнучких моделей зайнятості. Такі моделі передбачають не тільки можливість роботи з дому, але й гнучкість у виборі робочого часу та місця. Дистанційна робота стала стандартом для багатьох компаній, що дозволяє працівникам краще балансувати між роботою та особистим життям. Однак цей підхід створює виклики для управлінців, особливо у питаннях продуктивності та контролю над результатами.

Відсутність постійної фізичної присутності ускладнює традиційні методи оцінки продуктивності працівників, що змушує менеджерів шукати нові способи контролю та комунікації. Важливу роль тут відіграють цифрові інструменти для відстеження продуктивності в реальному часі. Використання таких платформ, як Trello, Slack або Asana, допомагає чітко структурувати робочі процеси, забезпечувати розподіл завдань та підтримувати ефективний зворотний зв'язок між співробітниками.

Питання мотивації та залученості персоналу в умовах дистанційної роботи стає особливо гострим. Оскільки працівники не мають регулярної фізичної взаємодії з колегами, існує ризик втрати командної згуртованості та відчуття ізоляції. Це може негативно вплинути на рівень залученості до роботи і навіть спричинити емоційне вигорання. Для вирішення цих питань менеджери повинні активно використовувати інструменти для підтримки командного духу та зв'язку з працівниками.

Регулярні віртуальні зустрічі, визнання досягнень працівників через онлайн-церемонії та інші цифрові заходи допомагають підтримувати високий рівень мотивації та сприяти згуртованості команди. Наприклад, компанії можуть впроваджувати системи винагород, які передбачають визнання працівників не тільки за їхні професійні досягнення, але й за командну роботу.

Питання утримання працівників у компанії стає особливо актуальним у зв'язку з можливістю пошуку нових робочих місць на глобальному рівні. Дистанційна робота відкриває для працівників безмежні можливості співпраці з компаніями по всьому світу, що підсилює конкуренцію за таланти. Одним із ключових елементів стратегії утримання працівників є забезпечення можливостей для професійного зростання.

Компанії повинні організовувати регулярні тренінги, вебінари та курси підвищення кваліфікації, що дозволяють працівникам розвивати нові навички. Такий підхід не тільки підвищує рівень компетентності працівників, але й зміцнює їхнє відчуття приналежності до компанії, що позитивно впливає на їхню лояльність. Крім того, це дає можливість працівникам бачити перспективи кар'єрного зростання, що є важливим мотиватором у сучасних умовах.

Корпоративна культура відіграє ключову роль у підтримці зв'язку між працівниками та компанією, особливо в умовах дистанційної роботи. Збереження сильного корпоративного духу, незважаючи на відсутність фізичної присутності, є важливим завданням для менеджерів.

Створення віртуальних заходів, таких як тимблдінг, корпоративні тренінги та спільні онлайн-заходи, допомагає зберігати відчуття єдності.

Запровадження програм підтримки ментального здоров'я та благополуччя також стає необхідним для того, щоб запобігти вигоранню та забезпечити комфортні умови праці для працівників. Такі програми можуть включати консультування, коучинг, а також заходи для зниження стресу, що стають особливо важливими у віддаленій роботі.

Одним із найбільших викликів, з якими стикаються компанії в умовах дистанційної роботи, є забезпечення ефективної комунікації та продуктивності. Технологічні інструменти дозволяють підтримувати зв'язок, але вони не завжди можуть замінити особисту взаємодію, яка є важливою для вирішення креативних та складних завдань. Компаніям слід інвестувати в розвиток лідерів, здатних ефективно організовувати роботу віддалених команд, будувати довіру та забезпечувати командну взаємодію.

Ефективна організація віртуальних зустрічей, коротких і продуктивних, а також чітке розподілення завдань є ключем до підвищення продуктивності. При цьому важливо зменшувати зайве навантаження на працівників, уникати надмірних зустрічей і забезпечувати умови для творчої роботи.

Менеджмент сучасних компаній повинен активно використовувати новітні технології для підтримки продуктивності та взаємодії працівників. Використання штучного інтелекту, автоматизації процесів та аналізу даних дає можливість оптимізувати робочі процеси, поліпшити ефективність і знизити рутинні завдання. Водночас важливо розуміти, що успіх в управлінні людським капіталом залежить не тільки від технологій, але й від здатності адаптувати підходи до індивідуальних потреб працівників.

Гнучкі моделі праці та віддалена робота суттєво змінюють не лише робоче середовище, але й управлінські стратегії компаній. Сучасний менеджмент повинен бути гнучким, інноваційним і здатним реагувати на зміни, враховуючи індивідуальні потреби працівників.

Таким чином, управління людським капіталом у сучасному світі стає важливим фактором успіху компаній, які прагнуть залишатися на ринку в умовах постійних змін та викликів.

Вороніна Валерія Вадимівна

Науковий керівник – канд. філос. наук, доц. Мазоренко М.О.

Державний біотехнологічний університет

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ**

Психологія – наука про психічні процеси, поведінку та емоції людини. Вона охоплює широкий спектр тем, від когнітивної функції (здатність розуміти, пізнавати, вивчати, усвідомлювати, сприймати та переробляти зовнішню інформацію) до соціальних взаємодій, і має багато підрозділів, таких як клінічна, соціальна, розвиткова психологія та інші.

Основні напрямки психології:

1. Соціальна психологія
2. Розвиткова психологія
3. Клінічна психологія
4. Когнітивна психологія
5. Нейропсихологія
6. Психологія особистості

Актуальні проблеми психології:

1. Ментальне здоров'я
  - Зростаючий рівень психічних завоювань, зокрема депресії та тривожності
2. Вплив технологій
  - Вплив соціальних мереж та цифрових технологій на психічне здоров'я
3. Культурні адаптації