

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ринок праці: яких спеціалістів шукають і де пропонують найбільш зарплати. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/01/9/708528/>
2. На ринку праці вперше за рік зросла конкуренція: які вакансії та зарплати пропонують. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/narinku-praci-vpershe-za-rik-zrosla-konkurenciya-yaki-vakansiji-ta-zarplati-proponuyut-12476499.html>
3. Відновлення ринку праці на Харківщині. Що змінилося у 2023 році. URL: <https://suspilne.media/532143-vidnovlenna-rinku-praci-na-harkivsini-so-zminilosa-u-2023-roci/>
4. Гранти за проектом «єРобота», зайнятість та рівень безробіття — ситуація на ринку праці в Харківській області. URL: <https://suspilne.media/594869-granti-za-proektom-erobota-zajnatist-ta-riven-bezrobitta-situacia-na-rinku-praci-v-harkivskij-oblasti/>
5. Дослідження ринку праці України. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny-2/>
6. 6На Харківщині відновлюється ринок праці. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/news/121968>
7. Ринок праці на Харківщині: які професії користуються попитом. URL: <https://www.slk.kh.ua/news/suspilstvo/rinok-praci-na-harkivsini-aki-profesii-koristuutsa-popitom.html>

УДК 65.012.4:005.95:331.108.2

Назарова Г.В.

*професор кафедри соціальної економіки
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

Руденко В.О.

*аспірант кафедри соціальної економіки
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГНУЧКИХ ГРАФІКІВ, ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА АВТОНОМНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ

У зв'язку зі стрімким розвитком технологій та поширенням цифрової економіки, сучасні організації зіштовхуються з необ-

хідністю адаптації своїх стратегій управління персоналом до нових реалій. Одним із ключових викликів є впровадження гнучких графіків роботи, дистанційної форми праці та автономних робочих місць (рис. 1). Ці зміни в робочих умовах ставлять під сумнів традиційні підходи до управління персоналом та вимагають розробки нових стратегій організації робочих процесів та оцінки результатів працівників.

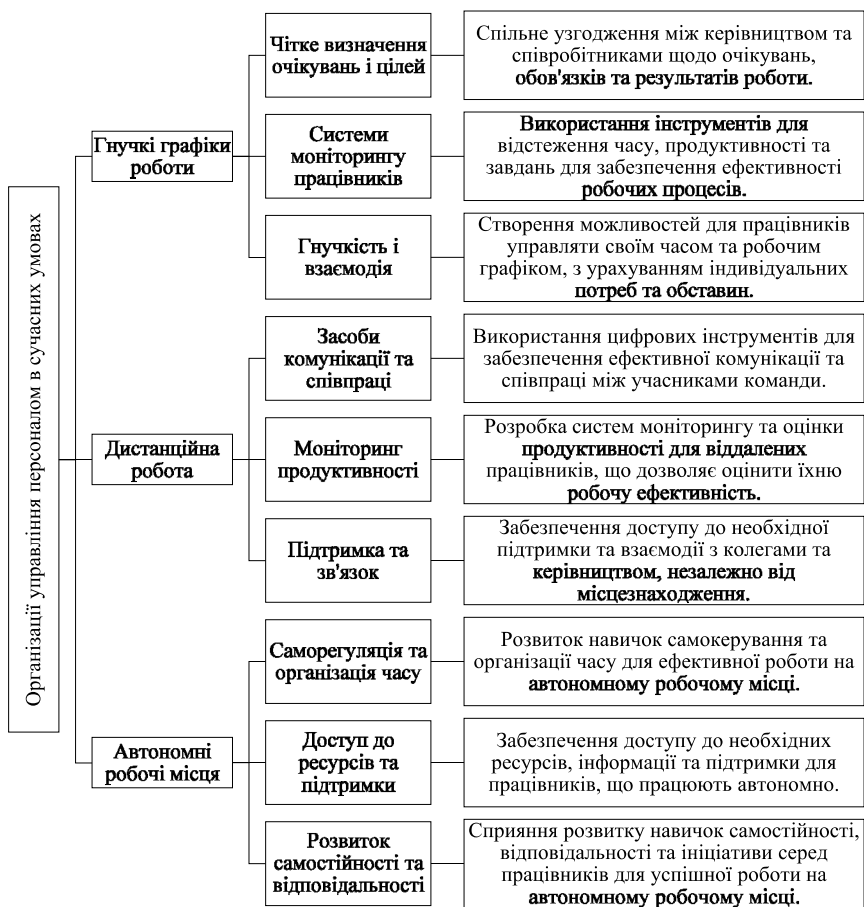


Рис. 1. Організації управління персоналом в сучасних умовах

Управління персоналом в умовах гнучких графіків вимагає ретельного планування та уважного врахування потреб як працівників, так і організації. Ключові аспекти стратегій управління персоналом в цих умовах полягають у забезпеченні балансу між гнучкістю робочого часу та забезпеченням ефективності роботи. По-перше, важливо враховувати індивідуальні потреби працівників щодо гнучкості робочого часу. По-друге, необхідно встановлювати чіткі механізми комунікації та зворотного зв'язку між керівництвом та працівниками. Регулярні зустрічі, відкриті лінії комунікації та системи зворотного зв'язку допомагають вирішувати проблеми та встановлювати цілі для досягнення успіху [1].

Використання технологій для організації робочого процесу є важливим аспектом управління персоналом в умовах гнучких графіків. Віддалені співробітники можуть користуватися онлайн-інструментами для співпраці, спілкування та звітування про роботу, що допомагає підтримувати зв'язок між командами та забезпечувати ефективну координацію роботи. Необхідно встановлювати чіткі механізми комунікації та зворотного зв'язку між керівництвом та працівниками. Регулярні зустрічі та системи зворотного зв'язку допомагають вирішувати проблеми та встановлювати цілі для досягнення успіху [1].

Управління персоналом в умовах дистанційної роботи вимагає особливого підходу та уваги до ряду ключових аспектів, щоб забезпечити ефективну та продуктивну роботу віддалених команд [3]. По-перше, встановлення чітких очікувань та стандартів є критично важливим для успішного управління дистанційним персоналом. По-друге, використання сучасних технологій для забезпечення зв'язку та співпраці є необхідним елементом стратегії управління персоналом в умовах дистанційної роботи. Крім того, організації повинні надавати психологічну підтримку, рекомендації щодо організації робочого місця вдома та можливості для регулярних перерв для зняття стресу та відновлення енергії.

Для автономних робочих місць важливо забезпечити чітке визначення цілей та очікувань щодо результатів роботи. Прозорість у цих питаннях стимулює самостійність та відповідальність працівників за свої дії та досягнення поставлених завдань. Організації повинні надавати доступ до необхідних ресурсів та інструментів для самостійної роботи, що включають технологічні рішення для спілкування, спільної роботи та зберігання інформації, а також навчання та підтримку для розвитку навичок самостійної роботи. Важливо стимулювати та підтримувати самомотивацію серед працівників, шляхом визнання досягнень, створення сти-

мулюючих систем компенсації та можливостей для особистого та професійного росту. Крім того, ефективна комунікація залишається ключовим аспектом управління персоналом в умовах автономних робочих місць. Регулярні зустрічі, відкрита лінія комунікації та використання сучасних інструментів спілкування допомагають зберігати зв'язок між працівниками та керівництвом [2].

Стратегії організації управління персоналом в умовах гнучких графіків, дистанційної роботи та автономних робочих місць на сьогоднішній день є невід'ємною складовою успішної діяльності багатьох компаній. Особливості цих стратегій полягають у врахуванні потреб і можливостей сучасного ринку праці, змін в уявленнях про організацію робочого процесу та використанні сучасних технологій. Зважаючи на актуальність стратегій організації управління персоналом в умовах гнучких графіків, дистанційної роботи та автономних робочих місць, проведено аналіз кожної з них (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз стратегій організації управління персоналом в умовах гнучких графіків, дистанційної роботи та автономних робочих місць

Розвиток гнучкої робочої культури	
Створення сприятливого середовища для працівників, де вони мають можливість самостійно обрати графік роботи та місце праці відповідно до своїх потреб і можливостей.	
Переваги	Виклики
Гнучкі графіки роботи дають працівникам можливість балансувати роботу та особисте життя, що позитивно позначається на їхньому самопочутті та продуктивності. Дистанційна робота й автономні робочі місця дають можливість працювати з будь-якого місця і у зручний для працівника час.	Необхідно забезпечити баланс між гнучкістю та ефективністю роботи. Не всі працівники можуть самостійно організувати свій робочий час та простір.
Використання інноваційних технологій	
Застосування сучасних інформаційних технологій для забезпечення ефективного комунікації та співпраці на відстані, збереження даних та координації робочих процесів.	
Переваги	Виклики
Сучасні інформаційні технології дозволяють забезпечити ефективну комунікацію, співпрацю та зберігання інформації навіть на віддалених робочих місцях.	Необхідно вчитися використовувати нові технології та надавати підтримку працівникам у їхньому використанні.

Забезпечення підтримки та навчання	
Розробка програм навчання та підтримки для працівників з метою адаптації до нових умов роботи, розвитку навичок самостійної роботи та ефективного використання технологій.	
Переваги	Виклики
Програми навчання та підтримки допомагають працівникам адаптуватися до нових умов роботи та розвивати необхідні навички.	Необхідно забезпечити доступність та ефективність цих програм для всіх працівників, незалежно від їх місця та графіку роботи.
Створення системи зворотного зв'язку	
Регулярні оцінки та обговорення результатів роботи для забезпечення взаємного розуміння між керівництвом та працівниками та вирішення поточних проблем.	
Переваги	Виклики
Регулярні оцінки та обговорення результатів роботи сприяють підвищенню ефективності та вирішенню проблем.	Необхідно створити відкриту та довірливу атмосферу, щоб працівники були готові ділитися своїми думками та ідеями.
Розвиток культури довіри та відкритості	
Створення атмосфери, де працівники відчуються вільними висловлювати свої думки та ідеї, спілкуватися з керівництвом та колегами без перешкод.	
Переваги	Виклики
Атмосфера довіри та відкритості сприяє збереженню та залученню талановитих працівників, а також створює умови для співпраці та інновацій.	Необхідно активно працювати над створенням такої культури та відстежувати її розвиток у віддалених та автономних робочих умовах.

У контексті стрімкого розвитку технологій та цифрової економіки, організації зазнають значних змін у стратегіях управління персоналом, включаючи гнучкі графіки, дистанційну роботу та автономні робочі місця. Ці зміни вимагають нових підходів до організації робочих процесів та оцінки результатів працівників. Управління персоналом у таких умовах потребує ретельного планування, встановлення чітких комунікаційних механізмів та забезпечення психологічної підтримки працівників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Casmar, C.J., McKnight, D.H. and George, J.F. (2007) IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *Mis Quarterly*, 31, 1-17. <https://doi.org/10.2307/25148778>
2. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings.

Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40–68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

3. Яковенко, О. І. (2022). Особливості дистанційного управління персоналом в сучасних умовах. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління, 33.72, 34-38.

УДК 378-056.2/.3(043.2)

Нестеренко М.М.

*доцентка кафедри початкової освіти,
Бердянський державний педагогічний університет
м. Запоріжжя, Україна*

Мицик Г.М.

*доцентка кафедри прикладної психології та логопедії,
Бердянський державний педагогічний університет
м. Запоріжжя, Україна*

ІНКЛЮЗИВНА КУЛЬТУРА ЯК КРИТЕРІЙ ГОТОВНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ЗВО ДО РОЗБУДОВИ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

В сучасному світі інклюзивне освітнє середовище стає визначальним фактором успіху ЗВО. Його важливість полягає в забезпеченні рівних можливостей для всіх здобувачів, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей та потреб. Це відповідає ключовим Цілям глобального розвитку та сприяє подоланню нерівності в суспільстві. Академічні спільноти, в яких кожен відчуває себе прийнятним, підтриманим та має усі умови для професійного зростання, можуть бути більш конкурентоспроможними за рахунок залучення талантів і здібностей усіх без виключення осіб, незалежно від їхньої фізичної, психологічної, соціальної або економічної ситуації.

Побуває думка, що інклюзивне освітнє середовище забезпечується виключно відповідною політикою ЗВО, яка виявляється у просуванні принципів інклюзивності через систему практичних заходів (адаптація освітніх програм, надання необхідної підтримки здобувачам з різними потребами, включаючи консультування та залучення до активної участі в університетському житті та ін.). Однак аналіз робіт Ю. Бойчука, О. Гомонюк, О. Гуренко, А. Гурської, О. Казанічер, А. Колупасвої, Г. Лешук, Є. Линдіної, Г. Лопатіної, О. Мельничук, Г. Мицик, І. Перепелюк, А. Попової, Л. Стасюк, О. Таранченко, Т. Хлебнікової, Н. Цибуляк та інших