

Вайда Яскевічуте, Аста Станкевічене, Данута Діскіене, Джулія Савіке

Взаємозв'язок між добробутом працівників та організаційною довірою в контексті сталого управління людськими ресурсами

Зі зростанням впливу пандемії COVID-19 виникають нові проблеми в організаційному та діловому середовищі, що змушує фахівців з управління людськими ресурсами розробляти гнучкі та стійкі стратегічні заходи реагування на нестабільність і невизначеність. Практики управління персоналом, що зосереджуються на емоційних, психологічних і когнітивних станах працівників, стають вирішальними. Метою статті є розкриття взаємозв'язку між добробутом працівників та організаційною довірою в контексті сталого управління персоналом. Результати аналізу літературних джерел показали, що стійкі практики управління персоналом, орієнтовані на задоволення потреб працівників, є особливо важливими, оскільки вони позитивно впливають на добробут останніх. Крім того, забезпечення добробуту працівників, засноване на стійких принципах управління персоналом, веде до збільшення довіри до організації. Результати аналізу довели прямі та непрямі взаємозв'язки між добробутом працівників та організаційною довірою; однак необхідні подальші дослідження, щоб розрізнити взаємозв'язок між практикою сталого управління людськими ресурсами та добробутом працівників, із посередницькою та стримуючою роллю довіри до організації.

Ключові слова: задоволеність роботою, залучення, довіра до колег, міжособистісна довіра, управління персоналом

Класифікація JEL: I31, I39, J28, M12



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.