

Таким чином, в умовах кризи, успішні компанії повинні бути готовими до змін, швидко реагувати на нові обставини та забезпечувати своїх працівників необхідними інструментами та ресурсами для того, щоб забезпечити максимальну продуктивність та збереження персоналу.

### **Список використаних джерел:**

1. Виклики та тренди в HR 2020: огляд кейсів номінантів Премії HR-бренд. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominativ-premiyi-hr-brend/>.
2. Кривов'язюк І.В. Антикризове управління підприємством: навчальний посібник. 3-тє видання, доповн. і переробл. Київ: Видавничий дїм «Кондор», 2020. 396 с.
3. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегїчного управління людським капїталом підприємства. *Економїчний простїр*. 2021. № 176. С. 53-58. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>

**Шило А. Е., канд. екон. наук Дзяд О. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ВИКЛИКИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЇ**

З міжнародними міграційними потоками пов'язано багато викликів для менеджменту персоналу компаній. Однією з головних проблем є пошук і зберігання талантів в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці. Із зростанням міграції робочої сили з'являється більше можливостей для компаній знайти нові таланти, проте, це також означає, що менеджмент персоналу повинен бути більш гнучким та мобільним у своїх підходах. Працевлаштування мігрантів для компанії базується на принципі порівняння вигід та витрат. Економічні вигоди від найму мігрантів можуть бути пов'язані з низькими вимогами щодо розміру заробітної плати, готовністю працювати в складних умовах, що може допомогти компанії знизити витрати на працевлаштування та збільшити ефективність роботи. Крім того, мігранти можуть мати різноманітні навички та досвід, що може бути корисним для компаній, які працюють у міжнародному середовищі.

Успішне управління персоналом в контексті міграції може призвести до значного збільшення конкурентоспроможності компанії та покращення її іміджу як роботодавця, забезпечуючи різноманітність та інклюзивність в робочому оточенні та збільшуючи інноваційність та творчість. Ризики працевлаштування мігрантів можуть бути пов'язані з їх адаптацією до нової культури та мови, правовим статусом, що може призвести до скорочення ефективності виробництва, негативного впливу на репутацію компанії та витрат на юридичні послуги.

Одним з головних викликів для менеджменту персоналу є забезпечення правильного підбору та відбору кандидатів з-поміж мігрантів. При цьому HR-менеджмент повинен враховувати їхні особливості, які пов'язані з культурними та мовними різницями, а також з відмінностями у регуляторних рамках. Наприклад, у деяких країнах можуть бути особливі правила з працевлаштуванням для іноземних працівників, які менеджмент персоналу повинен враховувати. Адаптація нових співробітників у колективі була та залишається важливим завданням кардového менеджменту, потребує розробки та реалізації спеціально підготовлених програм із застосуванням відповідних інструментів.

Міграційні потоки можуть впливати на заробітну плату та умови праці в компанії. З одного боку, можливість працювати з мігрантами може допомогти знизити витрати та збільшити ефективність роботи. З іншого боку, конкуренція на ринку праці може призвести до зниження заробітної плати, що може вплинути на задоволеність працівників та впливати на їхню мотивацію. Актуальним викликом для HR-менеджменту залишається дотримання принципу «рівної оплати за рівну роботу» та забезпечення рівного доступу до можливостей просування для всіх працівників.

Одним з найбільших викликів для менеджменту персоналу в умовах міграції є забезпечення культурної різноманітності в колективі. Менеджер персоналу повинен бути свідомим того, що мігранти можуть мати різні мовно-культурні звички, які можуть вплинути на їхню співпрацю з іншими працівниками та

на загальну ефективність роботи. Тому, важливо забезпечити культурну компетентність менеджерів та співробітників, а також забезпечити мігрантам можливість вивчення мови та адаптації до нового середовища. Толерантність та інтернаціоналізація колективу потребує нових підходів, організації навчання, тренінгів та інших заходів для сприяння розумінню та взаємодії між представниками різних культур. Крім того, менеджмент повинен бути готовий до врегулювання конфліктів, що можуть виникнути через культурні різниці.

Ще одним важливим аспектом HR-менеджменту є соціальна адаптація мігрантів. Завдання полягає також і у тому, щоб забезпечувати мігрантам можливість отримати необхідну соціальну підтримку та надати допомогу в адаптації до нового середовища. Це може включати в себе допомогу в знаходженні житла, ознайомлення з місцевими культурними та соціальними нормами, а також допомогу в отриманні медичної допомоги та інших соціальних послуг. Кардовий менеджмент покликаний забезпечувати дотримання принципів справедливості та рівності в компанії. На практиці це означає забезпечення мігрантам доступу до рівних умов праці та заробітної плати, а також захист від дискримінації та іншого негативного ставлення через їхнє походження або інші характеристики. Актуальним питанням управління кадрами залишається питання правового забезпечення мігрантів. Менеджмент персоналу повинен забезпечити дотримання всіх правових вимог та норм, включаючи права на працю, соціальне забезпечення та медичну допомогу мігрантам. Крім того, управлінці мають вести відповідну документацію та проводити перевірку статусу мігрантів, щоб уникнути неприємних ситуацій, пов'язаних з незаконним працевлаштуванням чи неправомірним перебуванням.

Отже, вплив міжнародних міграційних потоків на менеджмент персоналу компаній є складним і потребує уваги до різних аспектів. Кадровий менеджмент повинен дотримуватися міжнародних норм щодо прав людини та праці, забезпечувати рівні можливості для всіх працівників, а також бути готовим до розв'язання

проблем, які можуть виникати в зв'язку з міграційними потоками, бути свідомим щодо можливостей та ризиків, пов'язаних з мігрантами, та діяти відповідно до цього. Для ефективного управління мігрантами HR-менеджмент повинен забезпечувати культурну та соціальну адаптацію мігрантів, розуміння культурних різниць та взаєморозуміння, захист прав мігрантів, дотримання правових норм, а також забезпечити відповідну документацію та перевірку статусу мігрантів. За для успішного використання потенціалу мігрантів та дотримання принципу рівних можливостей для всіх працівників, менеджмент персоналу має вживати заходів з просування культури різноманітності та інклюзивності, забезпечувати доступ до навчання та тренінгів, розуміти міграційні процеси та юридичні норми щодо працевлаштування мігрантів, а також бути готовим до змін у міграційних потоках, розробляти та реалізувати інтернаціоналізовані стратегії для ефективного управління ними.