

**Канд. екон. наук Приварникова І. Ю., Мішкою О. Л.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ**

У сучасних умовах глобалізації та трансформації світового господарства міжнародна діяльність компаній потребує постійного вдосконалення системи менеджменту персоналу, що виступає ключовим фактором забезпечення їх конкурентоспроможності та стійкого розвитку. Серед ключових чинників впливу слід виокремити глобалізаційні процеси, посилення конкуренції, геополітичну нестабільність, цифровізацію бізнес-процесів, трансформацію ринків праці та зміни в нормативно-правовому регулюванні. За таких умов особливого значення набуває не лише ефективне функціонування, а саме вдосконалення системи управління персоналом як інструменту адаптації компанії до викликів міжнародного середовища. Саме персонал є тим ресурсом, який забезпечує реалізацію стратегічних цілей підприємства, формує його інноваційний потенціал, підтримує належний рівень комунікації з іноземними партнерами та сприяє швидкому реагуванню на виклики зовнішнього середовища.

Систему менеджменту персоналу у контексті міжнародної діяльності доцільно розглядати як інтегровану та динамічну систему, що потребує постійного вдосконалення шляхом оптимізації процесів планування, добору, розвитку, мотивації, оцінювання та утримання персоналу. Особливість такої системи полягає в необхідності врахування як внутрішніх потреб підприємства, так і зовнішніх факторів, що впливають на кадрову політику. До таких факторів належать зміни кон'юнктури міжнародних ринків, коливання попиту, трансформація вимог до компетентностей, міграційні процеси, розвиток дистанційної зайнятості та цифровізація управління.

Вдосконалення системи менеджменту персоналу для розвитку міжнародної діяльності компанії передбачає реалізацію комплексу взаємопов'язаних напрямів, серед яких ключовими є стратегізація HR-процесів, розвиток компетентностей персоналу, цифровізація управління та підвищення ефективності мотиваційних механізмів.

Зокрема, у підсистемах добору та відбору персоналу необхідно посилити акцент на формуванні міжкультурних компетентностей, володінні іноземними

мовами, гнучкості мислення та здатності працювати в умовах невизначеності. У сфері розвитку персоналу доцільним є впровадження безперервного навчання, міжнародних стажувань, програм розвитку лідерства, цифрових і комунікативних навичок. Для кращого розуміння ключових напрямів вдосконалення системи менеджменту персоналу доцільно узагальнити їх у табл. 1.

*Таблиця 1*

**Основні напрями вдосконалення системи менеджменту персоналу для розвитку міжнародної діяльності компанії**

<b>Підсистема менеджменту персоналу</b>	<b>Зміст вдосконалення</b>	<b>Значення для розвитку міжнародної діяльності</b>
Кадрове планування	Стратегічне прогнозування потреб у персоналі з урахуванням виходу на міжнародні ринки	Забезпечує формування кадрового потенціалу для міжнародного розвитку
Добір персоналу	Відбір працівників із глобальними та міжкультурними компетентностями	Підвищує ефективність міжнародної комунікації
Навчання і розвиток	Безперервне навчання, розвиток цифрових і комунікативних навичок	Сприяє адаптації до глобального середовища
Мотивація персоналу	Гнучкі системи матеріального та нематеріального стимулювання	Підвищує залученість до міжнародної діяльності
Оцінювання результативності	Використання сучасних методів оцінювання та HR-аналітики	Дозволяє підвищити якість управлінських рішень
Утримання персоналу	Формування корпоративної культури та програм розвитку кар'єри	Знижує ризики втрати кадрів у міжнародному середовищі

Як видно з табл. 1, вдосконалення системи менеджменту персоналу має комплексний характер і передбачає інтеграцію всіх функціональних напрямів HR-менеджменту. Особливого значення набуває узгодженість кадрової політики із стратегією міжнародного розвитку компанії. Така політика повинна ґрунтуватися на принципах гнучкості, інноваційності, безперервного розвитку та соціальної відповідальності. Не менш важливішою є підсистема мотивації персоналу, оскільки саме вона визначає рівень продуктивності праці, готовність працівників до змін та їхню лояльність. У контексті вдосконалення HR-системи доцільно впроваджувати індивідуалізовані підходи до мотивації, орієнтовані на участь у міжнародних проєктах, кар'єрний розвиток і професійне зростання. В умовах нестабільності працівники потребують прозорості управління, підтримки та розуміння перспектив розвитку міжнародної діяльності. Важливим напрямом вдосконалення системи менеджменту персоналу є цифровізація HR-процесів,

яка забезпечує автоматизацію рекрутингу, навчання, оцінювання та комунікацій. Використання цифрових платформ дозволяє підвищити ефективність управління, забезпечити координацію діяльності міжнародних підрозділів і покращити якість управлінських рішень. Водночас це зумовлює необхідність розвитку цифрових компетентностей персоналу.

Отже, вдосконалення системи менеджменту персоналу є стратегічною умовою розвитку міжнародної діяльності компанії. Його ефективність визначається здатністю підприємства адаптувати кадрову політику до глобальних викликів, формувати конкурентоспроможний людський капітал та забезпечувати стійкий розвиток на міжнародних ринках. Саме через системне вдосконалення HR-процесів компанія отримує можливість не лише реагувати на зміни, а й формувати власні конкурентні переваги.

### **Список використаних джерел**

1. Акулюшина М. О., Лук'яничук О. М., Гавриленко Я. В. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього середовища. *Ефективна економіка*. 2025. № 11. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.11.121>.
2. Пецій Н. М. Необхідність стратегічного управління персоналом в умовах турбулентності зовнішнього середовища. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки*. 2023. [https://doi.org/10.54929/conf\\_21\\_11\\_2023-03-01](https://doi.org/10.54929/conf_21_11_2023-03-01).
3. Штангрет А., Силкін О. Безпекові аспекти управління персоналом підприємства в умовах гіпердинамічного зовнішнього середовища. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 9(37). [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-227-237](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-227-237).

**Рабош В. В., д-р екон. наук Джусов О. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ТИПОЛОГІЯ МВТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БАНКІВСЬКІЙ УСТАНОВІ**

Ефективність діяльності банківських установ значною мірою залежить від якості управління персоналом. Банківське середовище характеризується: високим рівнем регламентованості, великою відповідальністю за прийняті рішення та необхідністю швидкої взаємодії між різними підрозділами. За таких умов особливого значення набуває здатність керівників враховувати індивідуальні особливості працівників та організовувати ефективну командну роботу. Одним