

Кутіш А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ
ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

В сучасних умовах набуває особливої актуальності підходи до управління персоналом підприємств в умовах глобальної нестабільності зовнішнього середовища. Визначення проблем, пов'язаних з менеджментом персоналу в таких умовах надає можливість повноцінно врахувати фактори зовнішнього нестабільного середовища, заощадивши ресурси суб'єктів господарювання, а також підтримати ділові зв'язки з міжнародним партнерами.

Персонал – складний об'єкт управління в організації, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси тощо [2, с. 49].

Вважаємо, що найбільш суттєвими та безпосередніми складовими управлінням персоналом на підприємствах є особливості поточної діяльності (мікроклімат, фізичні умови) та психологічні умови роботи для працівників (у т. ч. відносини з колегами та керівниками), які вже складаються з урахуванням специфіки виду діяльності (бізнесу), і звісно, наслідків змін макросередовища.

В загальному вигляді підходи з управління персоналом підприємства в умовах змінного середовища, як-то застосування систем мотивації, оплати праці, підбору та набору, ротації, лізингу, аутсорсу, а також формування мікроколективів на основі індивідуальної психологічної сумісності, можна звести на рис. 1.

Не менш важливим є й застосування сучасних ІТ, у т.ч. цифровізації ланок управління персоналом на усіх етапах його руху від пошуку та звільнення з поєднанням AI. Так, системність та баланс інтересів в управлінні персоналом ніхто не відміняє як запоруку ефективності роботи, але пристосування та виявлення реальних мотивів праці персоналу та його перебування у тій чи іншій компанії є куди більш важливим з точки зору розкриття резервів та потенціалу людини на певній посаді чи робочому місці.



Рис. 1. Сучасні підходи до управління персоналом підприємств в умовах глобальної нестабільності зовнішнього середовища

Джерело: складено автором

Безумовно, кадрове забезпечення підприємства (у т.ч. програмне) має вирішувати безліч поточних задач у сфері управління персоналом, але саме вищий менеджмент та середній щабель має прийняти та врахувати індивідуально-психологічні особливості щодо підходів до персоналу, а саме життєві орієнтири людини, її цілі та бажання, і головне – сумісність з ключовими працівниками у колективі, де виконуються поточні та стратегічні задачі під впливом умов зовнішнього середовища.

Зарубіжні підходи до управління персоналом (наприклад Agile), безумовно мають бути в нагоді вітчизняному бізнесу, проте знов таки ж, врахувати адекватність реалій, в яких ми поки перебуваємо відповідно до висунутих вимог роботодавців.

Наразі в Україні є суттєві втрати кількості працюючого персоналу, який виїхав за кордон з очевидних причин, у т.ч. за розширенням проявів глобалізації, що це вимагає негайної зміни вектору розвитку бізнесу та економіки в контексті

з'ясування та врахування на практиці підходів з управління людськими ресурсами задля втримання та підвищення продуктивності праці [3, с. 240].

Отже, раціоналізація підходів до управління персоналом підприємств в умовах глобальної нестабільності зовнішнього середовища різних етапах його формування та збереження дозволить сприяти розвиткові кадрового потенціалу та наявного людського ресурсу, будучи на голову вище конкурентів та відповідати вимогам партнерських відносин з усіма групами стейкхолдерів.

Список використаних джерел:

1. Зайцева Н. В., Яковенко В. С. Консолідація даних у бізнес-аналізі діяльності підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 1222-1228. URL: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015>.
2. Соловійов А. І., Ушкаренко Ю. В. Теоретико-методичні засади управління персоналом в корпорації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. № 50. 2024. С. 48-53. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2024-50-7>.
3. Шкуренко О. В. Трансформація механізму управління персоналом в умовах нестабільності середовища. *Актуальні проблеми економіки*. № 10 (292). 2025. С. 239-242.
4. Яковенко В. С. Стартап-підприємництво як прояв креативної економіки. Актуальні аспекти розвитку суб'єктів підприємництва в умовах глобальної економіки: колект. моногр. за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2021. С. 225-237.

Лазарчук В. Л., канд. екон. наук Петриняк У. Я.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Зростання конкуренції та ускладнення умов функціонування підприємств обумовлюють підвищення ролі людського капіталу, ефективність використання якого дедалі більше визначає результати їх діяльності. Традиційні фактори зростання, такі як матеріальні ресурси або технології, поступово поступаються значенням інтелектуальним та поведінковим характеристикам персоналу. У цьому контексті система мотивації персоналу виступає ключовим інструментом управління, що визначає здатність підприємства забезпечувати стійке економічне зростання. Актуальність теми обумовлена тим, що в умовах сучасного ринку праці саме мотиваційні механізми визначають рівень продуктивності працівників, їхню залученість до досягнення цілей підприємства та здатність генерувати