

Воробйова С. С.,
здобувач вищої освіти факультету менеджменту,
Науковий керівник: Бурковська А. І.,
доктор філософії (економіка),
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СИСТЕМНИХ РИЗИКІВ

Управління трудовими ресурсами - це стратегічний та операційний підхід до керування людьми в організації або підприємстві з метою досягнення їхньої максимальної ефективності та сприяння виконанню стратегічних цілей організації [1]. Управління трудовими ресурсами відіграє важливу роль у сприянні успішності організації, забезпеченні кваліфікованої робочої сили та створенні здорового організаційного середовища. Воно також враховує важливі аспекти соціальної відповідальності та етики в управлінні персоналом.

Управління людськими ресурсами на підприємствах в умовах системних ризиків має свої особливості і вимагає специфічного підходу. Системні ризики можуть включати в себе такі аспекти, як економічна нестабільність, політичні та правові зміни, кризові ситуації, природні катастрофи та інші події, які можуть вплинути на діяльність підприємства [2].

Умови системних ризиків можуть швидко змінюватися, тому важливо, щоб системи управління людськими ресурсами були гнучкими і здатними адаптуватися до нових умов [3]. HR-менеджери повинні бути готові до швидких змін у стратегіях та планах дій.

Управління ризиками повинно бути важливою частиною роботи підприємств та має включати в себе ідентифікацію потенційних ризиків для людських ресурсів, розробку планів мінімізації ризиків та готовність до реагування в разі кризових ситуацій.

Ефективна комунікація між різними рівнями та функціональними групами підприємства є важливою в умовах системних ризиків [4]. Це допомагає забезпечити розуміння та спільний підхід до вирішення проблем. Умови системних ризиків можуть вплинути на стабільність робочих місць та кадровий склад. Важливо мати плани для розвитку резервів і планування заміщення для ключових посад та фахівців.

Співробітники можуть бути психологічно та емоційно вразливими в умовах системних ризиків [1]. HR-менеджери повинні сприяти добробуту та психологічній стійкості співробітників та надавати підтримку у важких ситуаціях. Підприємствам варто інвестувати у навчання та розвиток своїх

співробітників, щоб підготувати їх до можливих викликів і змін у умовах системних ризиків.

Україна періодично стикається з економічною нестабільністю, гіперінфляцією, девальвацією гривні та іншими фінансовими ризиками. Управління трудовими ресурсами в таких умовах вимагає збереження стабільності заробітної плати, адаптації до змін в економіці та мінімізації ризиків для співробітників.

В Україні часто впроваджують політичні та правові зміни, які можуть вплинути на бізнес та трудові відносини. HR-менеджери повинні бути готові до швидкого аналізу та адаптації до нових законодавчих норм. Крім того, Україна є джерелом міграції робочої сили в інші країни, особливо в Європу. Це може створити дефіцит кваліфікованих робочих ресурсів на внутрішньому ринку. HR-менеджери повинні розглядати можливості для приваблення та утримання талановитих співробітників [1]. Управління трудовими ресурсами в Україні вимагає зусиль у сфері навчання та розвитку робочої сили, адже кваліфікованих спеціалістів може бути недостатньо.

Управління трудовими ресурсами в умовах ризику в Україні вимагає від HR-менеджерів більшої гнучкості, адаптивності та глибокого розуміння місцевого бізнес-середовища. Спільно з управлінцями підприємства вони повинні розробити стратегії та плани, щоб ефективно керувати трудовими ресурсами в умовах ризику і зберегти стабільність та конкурентоспроможність.

Отже, управління людськими ресурсами в умовах системних ризиків вимагає планування, гнучкості, співпраці та уваги до добробуту та потреб співробітників. Це допоможе підприємству краще впоратися з викликами і зберегти стабільність.

Список використаних джерел

1. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
2. Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Features of forming socio responsible behavior in the consumer of organic production of the agricultural sector in Ukraine. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2020. №1(105). Р. 11-18. DOI: 10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2.
3. Lunkina T., Burkovska A., Burkovska A., Gannichenko T. Corporate social responsibility in banking institutions: foreign experience. *Modern Economics*. 2022. №31. Р. 77-81. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V31\(2022\)-11](https://doi.org/10.31521/modecon.V31(2022)-11).
4. Полторак А.С., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія. Київ : Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2021. С. 158-176. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10893/1/17.pdf>