

**УДК 658.310**

## **РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

**Єфімова А. М.**

**Науковий керівник – Бурковська А. І.**, старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу, Ph.D., e-mail: [anna.burkovskaya12@gmail.com](mailto:anna.burkovskaya12@gmail.com)

*Миколаївський національний аграрний університет*

Управління людськими ресурсами є важливою складовою ефективного функціонування будь-якого підприємства. Уміння ефективно управляти персоналом стає надзвичайно важливим у кризових ситуаціях, коли підприємству доводиться стикатися з негативними економічними чи соціальними викликами.

Підходи до управління людськими ресурсами визначаються контекстом, цілями організації, галузевими особливостями та її корпоративною культурою [1, с.55]. Кризові умови суттєво впливають на управління людськими ресурсами на підприємствах і організаціях. Ці впливи відбиваються на всіх сферах функціонування підприємства і вимагають від управлінців нових стратегій та підходів для ефективного реагування на кризові ситуації.

Європейська мережа державного управління (EUPAN) — це неофіційна мережа генеральних директорів, відповідальних за державне управління держав-членів Європейського Союзу, Європейської комісії та країн-спостерігачів. Унікальність EUPAN полягає в її ролі сприяння своїм членам в обміні думками, досвідом, інструментами та найкращими практиками з відповідних тем і сфер інтересів. EUPAN сприяє розробці спільних інструментів, заходів та візій, які використовуються всіма його членами [2].

Загальна система оцінювання (CAF) — це унікальний загальний інструмент управління для самооцінки та ефективності організацій державного сектору. Згідно з рішенням Генерального директорату, відповідального за державну службу, Європейський ресурсний центр CAF, який знаходиться в Європейському інституті державного управління (EIPA) у Маастрихті, разом із Європейською мережею кореспондентів CAF відповідає за його подальший розвиток. Створений завдяки співпраці в рамках мережі EUPAN, він вважається європейським інструментом якості державного управління та досконалості в державному секторі [3].

Роботодавці повинні забезпечити здоров'я та безпеку своїх працівників у кожному аспекті, пов'язаному з роботою. Це означає, що роботодавці повинні оцінити всі ризики, на які можуть наражатися співробітники, і вжити профілактичних і захисних заходів, наприклад переконатися, що кожен працівник отримав необхідну інформацію про здоров'я та безпеку та пройшов відповідний тренінг.

Іноді може знадобитися вжити додаткових заходів, наприклад, для запобігання виникненню небезпечних ситуацій та провести навчання з надання першої медичної допомоги, гасіння пожежі та евакуації працівників. Роботодавці також повинні призначити принаймні одного навченого співробітника, щоб забезпечити дотримання цих заходів [4].

Немає правил ЄС, які точно описують, як роботодавці повинні проводити оцінку ризику, однак у деяких країнах національні правила можуть містити більш детальні вимоги щодо змісту та форми оцінки ризику [5].

Під час проведення оцінки ризику необхідно виконати певні дії: зібрати відповідну інформацію; визначити можливі небезпеки; оцінити ризики, що виникають внаслідок небезпек (наприклад, оцінити ймовірність і тяжкість наслідків і вирішити, чи можна допустити ризик); запланувати дії для усунення або зменшення ризику; задокументувати оцінку ризику, тощо [4].

Визначивши небезпеки та їхні можливі наслідки, роботодавцям потрібно оцінити та визначити пріоритетність ризиків. Роботодавці також повинні перевірити, чи існують якісь юридичні зобов'язання (вони можуть бути детально описані в специфікаціях оцінки ризику або пов'язані з більш специфічним навчанням працівників, пов'язаних із певним ризиком або сектором діяльності) [5].

Після проведення оцінки ризиків роботодавцям потрібно задокументувати результати. Спеціальних вимог ЄС немає, але рекомендується, щоб письмовий документ містив принаймні: ім'я та посаду особи, яка проводить експертизу; виявлені небезпеки та ризики; групи працівників, які наражаються на особливий ризик; необхідні захисні заходи – коли їх планують запровадити, хто відповідатиме за них і як буде контролюватися прогрес; інформацію про залучення працівників та їх представників до процесу оцінки ризиків [4].

Таким чином, управління людськими ресурсами на підприємствах в умовах євроінтеграції – це завдання, яке вимагає гнучкості, адаптивності і здатності до швидкого реагування. Ефективна комунікація, збереження персоналу та інші аспекти управління персоналом грають ключову роль у досягненні успіху.

### Список використаних джерел

1. Ліпич Л., Хілуха О. та Кушнір М. Компетентність та управління людськими ресурсами. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*, 2019. Випуск №4 (20), с.55–61.

2. Присвітла, О. В. Сутність формування мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами. *Економічний простір*, 2020. Випуск №164, с.101-105.

3. Балуєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8441>. (Дата звернення: 16.09.2023).

4. 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. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>.

5. Shebanina O., Burkovska A. Approaches to the Installation of the Subsistence Level in the Context of the Food Security in Ukraine. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2018. Vol. 1. No. 2: 122–128. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n2p122>.

**UDC 304**

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF UKRAINE IN WARTIME CONDITIONS

**Kovalenko E.**

**Scientific advisor – Malysheva V.**, PhD, Associate Professor of Occupational and Life Safety Department, e-mail: [vikkttoriyam@yahoo.com](mailto:vikkttoriyam@yahoo.com)

*O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv*

Today, corporate social responsibility (CSR) has become an integral part of conscious business. Over the past decade, the relevance of socially oriented practices aimed at the implementation of sustainable development goals by Ukrainian companies has increased in Ukraine [1, 2].

But during the war, some priorities changed. The majority of companies began to apply the CSR strategy aimed at preserving the collective, helping socially vulnerable segments of the population - unity and support of the state.