

Магар А. Є.,
здобувач вищої освіти факультету менеджменту,
Сухорукова А. Л.,
кандидат наук з державного управління, доцент кафедри
менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У сучасних умовах глобальної економічної нестабільності підприємства стикаються з надзвичайно складними завданнями, що загрожують їх фінансовій стійкості та можливості виживання на ринку. Глобальні кризи, валютні коливання, політичні турбулентності та економічні зміни непередбачуваного характеру стали нормою у сучасному світовому бізнесі.

Глобальна нестабільність, включаючи економічні кризи, торгові війни, валютні коливання та політичну нестабільність, суттєво впливає на стратегії управління персоналом в організаціях.

Наприклад, економічні кризи впливають на зміни в зайнятості та кадровій політиці і можуть призвести до скорочення робочих місць, введення замороження найму нових працівників, а також до необхідності перепрофілювання персоналу. Політична нестабільність може призвести до непевності в бізнес-середовищі, що може вплинути на рішення з найму та утримання персоналу.

Кризи та нестабільність вимагають від організацій швидкої адаптації до нових умов. Стратегії управління персоналом повинне розглядати можливості гнучкості в робочих графіках, форматах роботи та організаційних змінах.

Важливо мати план управління кризовими ситуаціями та вміти швидко реагувати на негативні події. Персонал повинен бути надійним, готовим до непередбачуваних обставин та здатним працювати в умовах нестабільності.

Стратегія управління персоналом – це пріоритетний напрям формування конкурентоспроможного, високопрофесійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей та реалізації загальної стратегії організації [1].

Стратегію управління персоналом слід розглядати як найважливішу підсистему загальної стратегії організації, подану у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги [2].

Стратегії управління персоналом підприємств – це сукупність довгострокових планів, стратегій та підходів, спрямованих на ефективне управління людськими ресурсами для досягнення стратегічних цілей та завдань організації. Ці стратегії враховують важливі аспекти, такі як найм, розвиток, мотивація, збереження та виштовхування працівників.

Основними характеристиками стратегічного управління персоналом є:

- довгостроковий характер, що пояснюється її спрямованістю на розроблення і зміну психологічних установок, мотивації, структури персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів;
- цілі стратегічного управління персоналом мають відповідати загальній стратегії розвитку підприємства; вони мають бути спрямовані на досягнення цілей економічного розвитку підприємства, а не суперечити їм [3, 4];
- стратегічне управління персоналом повинне враховувати дію чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, що може викликати необхідність коректування загальної стратегії розвитку підприємства, а відповідно і змін структури та чисельності персоналу, його навичок і кваліфікації, стилю і методів управління персоналом [5].

До основних типових стратегій управління персоналом відносять стратегію добору і навчання персоналу, стратегію винагороди і мотивації, стратегію формування трудових відносин, стратегію управління персоналом.

Ці стратегії можуть допомогти підприємствам ефективно управляти персоналом у глобальних умовах нестабільності та забезпечити їхню конкурентоспроможність.

У глобальних умовах нестабільності, стратегії управління персоналом стають критичним елементом успішної діяльності підприємств.

Таким чином підприємства повинні мати гнучкі структури та процеси, щоб швидко реагувати на зміни в економічному середовищі. Це може означати здатність швидко перепрофілювати персонал, впроваджувати нові технології та методи роботи.

Важливо мати запас кваліфікованих працівників, які можуть замінити ключових співробітників у випадку їхнього відходу або недовік.

Умови швидких змін вимагають постійного оновлення навичок і знань персоналу. Важливо визнавати та винагороджувати талановитих співробітників, щоб утримати їх на підприємстві під час нестабільних періодів.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. 238 с.
2. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. Посібник. «Центр навчальної літератури», 2004. 366 с.

3. Poltorak A. S., Baryshevska I. V., Melnyk O. I., Ihnatenko Zh. Alternative sources of funding for the development of united territorial communities. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*, 2021. № 2. С. 4-10. DOI: 10.31521/2313-092X/2021-2(110)-1.

4. Poltorak A.S. Conceptual foundations of the behavioral approach to managing the system of financial and economic security of the state. *Ukrainian Black Sea Region Agrarian Science*, 2023. 27 (1). pp.9-19. <https://doi.org/10.56407/bs.agrarian/1.2023.09>.

5. Горещька В.В. Роль та місце управління персоналом у компанії. *Управління людським потенціалом*, 2009. № 2. 81 с.