

Просолов О. О.,
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

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Управління персоналом в умовах євроінтеграції може стикатися зі специфічними складнощами і викликами. Вступ України в європейські структури вимагає адаптації законодавства та впровадження нових нормативних актів, що може створювати додатковий обсяг роботи для управлінців та вимагати зміни корпоративних правил та процедур [1]. Управління міжнародним персоналом вимагає розуміння культурних різниць та адаптації до міжнародних стандартів. Керівництво робочим колективом з різних культур може потребувати особливих навичок та стратегій.

Зміни в європейському підході до управління персоналом можуть вимагати підвищення кваліфікації управлінців персоналу та робітників. Збільшена конкуренція на ринку праці може ускладнити процес найму та утримання висококваліфікованих та талановитих співробітників. Впровадження європейських стандартів може сприяти міграції робочої сили, що може призвести до втрати важливих кадрів для країни [2]. Відповідно до європейських стандартів можуть зростати вимоги до якості та етики праці, що вимагає змін в корпоративній культурі та процесах управління персоналом. Економічні зміни в умовах євроінтеграції можуть впливати на бюджети компаній і можуть вимагати адаптації стратегій управління персоналом. Зміни в соціальній і політичній ситуації в Україні та європейських країнах можуть впливати на управління персоналом і створювати додаткові ризики [3]. Для успішного управління персоналом в умовах євроінтеграції, компанії та установи повинні бути готові адаптуватися до нових вимог та викликів, розвивати персонал, розширювати знання та підвищувати кваліфікацію управлінців персоналу [4].

Стратегія управління процесами зайнятості в Україні в умовах євроінтеграції передбачає розробку та впровадження комплексних заходів для забезпечення стабільності та конкурентоспроможності ринку праці. Основні складові такої стратегії включають наступні елементи: розвиток економіки та приваблення іноземних інвестицій для створення нових робочих місць у різних секторах; створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва та підтримки нових бізнесів; забезпечення рівних можливостей для жінок і

чоловіків на ринку праці та підтримку жінок у робочій сфері; розвиток системи соціального захисту та підтримки найбільш уразливих груп населення [5].

Україна повинна адаптувати свою систему управління зайнятістю до вимог та стандартів Європейського Союзу [1]. Це означає адаптацію законодавства, введення стандартів і норм, які відповідають європейським, та створення процедур для обліку і моніторингу відповідності.

Розвиток освіти і навчання для забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в міжнародних ринкових умовах є важливим. Актуальності набуває розвиток програм навчання, спрямованих на збільшення кваліфікації та підвищення працевлаштування. Крім того, потребується розробка політики та законодавства, яке регулює трудову міграцію, включаючи захист прав іноземних працівників в Україні та українських працівників за кордоном. Важливим є врахування гендерної рівності та підтримка жінок у робочій сфері, зокрема заходи для посилення присутності жінок у високооплачуваних та керівницьких посадах [2].

Отже, дані стратегії передбачають спільні зусилля держави, бізнесу та громадянського суспільства для досягнення сталого розвитку та забезпечення стабільності та ефективності ринку праці в умовах євроінтеграції. Особливості даних стратегій управління процесами зайнятості полягають в необхідності адаптації українського ринку праці до європейських стандартів і вимог, а також в розробці та впровадженні комплексних заходів, спрямованих на забезпечення сталої зайнятості та соціальної стабільності в умовах євроінтеграції.

Список використаних джерел

1. 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). P. 11-18. DOI: 10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2.
2. Lunkina T., Burkovska A., Burkovska A., Gannichenko T. Corporate social responsibility in banking institutions: foreign experience. *Modern Economics*. 2022. №31. P. 77-81. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V31\(2022\)-11](https://doi.org/10.31521/modecon.V31(2022)-11).
3. 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>
4. Полторац 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>
5. Bobrovska N., Sukhorukova A., Burkovska A. Transformation Processes of the Business Environment in the Context of European Integration of Ukraine. *Modern Economics*. 2022. №34. P. 13-20. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V34\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02)