

Keywords: *External environment, PESTEL analysis, strategic management, competitive advantage, market volatility, business resilience.*

Науковий керівник:

Поточилова І.С.,

асистент кафедри економіки підприємств.

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 331.101

Сучасні принципи формування кадрової стратегії підприємства

Анастасія Телещак,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *кадрова стратегія є ключовою складовою діяльності, яка включає розвиток організаційних підходів до роботи з персоналом, формування та раціональне використання людських ресурсів, а також сприяє їх ефективному розвитку. Це одна з основних сфер національної соціально-економічної політики.*

Ключові слова: *людський потенціал, кадрова стратегія, принципи формування, розвиток персоналу, продуктивність праці.*

Сутність кадрової стратегії полягає в тому, щоб забезпечити стабільне та ефективне функціонування підприємства через планування, розвиток і використання персоналу. Кадрова стратегія виступає сполучною ланкою між цілями підприємства та діяльністю в сфері управління персоналом, що дозволяє узгоджувати бізнес-стратегію з кадровою політикою. Вона повинна враховувати специфіку підприємства, його корпоративну культуру, особливості ринку праці та загальний стан економіки.

Сучасні принципи формування кадрової стратегії підприємства відображають еволюцію підходів до управління людськими ресурсами, враховуючи зміни в економіці, технологіях, демографії та цінностях працівників. Основна мета кадрової стратегії сьогодні полягає не лише в забезпеченні підприємства необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, але й у створенні умов для його максимальної продуктивності, залученості та розвитку, що є ключовим фактором досягнення стратегічних цілей бізнесу.

До сучасних принципів формування кадрової стратегії підприємства належать:

Орієнтація на стратегічні цілі бізнесу. Кадрова стратегія має бути невід'ємною частиною загальної стратегії підприємства та безпосередньо підтримувати її реалізацію. Кожен елемент кадрової стратегії (набір, навчання,

оцінка, мотивація, розвиток) повинен бути спрямований на досягнення ключових бізнес-цілей.

Залучення та утримання талантів. В умовах конкуренції за кваліфіковані кадри, особлива увага приділяється створенню привабливого бренду роботодавця, розробці ефективних програм залучення, адаптації та утримання талановитих співробітників. Це включає конкурентну заробітну плату, можливості для професійного зростання, сприятливу корпоративну культуру та баланс між роботою та особистим життям.

Розвиток та навчання персоналу. Сучасна кадрова стратегія передбачає постійний розвиток компетенцій співробітників відповідно до поточних та майбутніх потреб підприємства. Інвестиції в навчання та розвиток розглядаються як стратегічно важливі для підвищення кваліфікації, адаптивності та інноваційності персоналу.

Створення сприятливого та інклюзивного робочого середовища. Принцип інклюзивності передбачає створення робочого місця, де кожен співробітник відчуває себе цінним та може повністю реалізувати свій потенціал, незалежно від віку, статі, національності чи інших ознак. Сприятливе робоче середовище характеризується позитивною атмосферою, підтримкою, можливостями для співпраці та відкритою комунікацією.

Гнучкість та адаптивність. Кадрова стратегія повинна бути гнучкою та здатною швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища (технологічний прогрес, зміни на ринку праці, економічні коливання) та внутрішніх потреб підприємства. Це може включати використання гнучких форм зайнятості, розвиток мультифункціональності персоналу та впровадження agile-підходів в управлінні людськими ресурсами.

Використання даних та аналітики. Прийняття кадрових рішень на основі даних та аналітики стає ключовим принципом. HR-аналітика дозволяє оцінювати ефективність кадрових програм, прогнозувати потреби в персоналі, виявляти проблемні зони та приймати обґрунтовані рішення щодо управління людськими ресурсами.

Орієнтація на досвід співробітників (Employee Experience). Сучасна кадрова стратегія враховує весь спектр взаємодії співробітника з компанією – від моменту залучення до звільнення. Створення позитивного досвіду співробітників підвищує їх залученість, лояльність та продуктивність.

Етика та соціальна відповідальність. Кадрова стратегія повинна базуватися на етичних принципах, дотриманні трудового законодавства та врахуванні соціальної відповідальності підприємства перед своїми співробітниками та суспільством.

Дотримання цих сучасних принципів дозволяє підприємствам формувати ефективну кадрову стратегію, яка сприяє залученню, розвитку та утриманню талановитого персоналу, підвищує продуктивність праці та забезпечує досягнення стратегічних цілей бізнесу в умовах мінливого світу.

Список використаних джерел:

1. Бондар, О. В. (2019). *Кадрова стратегія підприємства: формування та реалізація*. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
2. Дженкінс, Д., & Ламберт, С. (2020). *Залучення та утримання талантів: стратегії для конкурентної переваги*. Львів: Видавництво Львівської політехніки.
3. Іванова, А. П. (2023). Вплив цифрової трансформації на кадрову стратегію підприємств. *Економіка та управління підприємствами*, (1), 55-62.

Abstract: *HR strategy is a key component of the activity, which includes the development of organizational approaches to work with personnel, the formation and rational use of human resources, and also contributes to their effective development. This is one of the main areas of national socio-economic policy.*

Keywords: *human potential, HR strategy, principles of formation, personnel development, labor productivity.*

Науковий керівник:

Олійник Т. Г.,

*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 332.14

Моделі управління регіональним розвитком в умовах макроекономічної нестабільності

Радіон Хамітов,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *у роботі досліджено моделі управління регіональним розвитком в умовах глобальної макроекономічної нестабільності. Проаналізовано особливості формування ефективних регіональних стратегій та механізмів їх реалізації в контексті післявоєнного відновлення України. Визначено основні інструменти адаптації регіональних систем управління до сучасних викликів та обґрунтовано доцільність запровадження інтегрованої моделі управління регіональним розвитком.*

Ключові слова: *регіональний розвиток, моделі управління, макроекономічна нестабільність, децентралізація, інтегрована модель, стратегії розвитку.*

В умовах зростаючої глобальної макроекономічної нестабільності, що характеризується високим рівнем волатильності ринків, геополітичними конфліктами та кліматичними змінами, формування ефективних моделей управління регіональним розвитком набуває особливого значення. В українських реаліях регіональний розвиток розглядається як процес