

АНАЛІЗ ПРОЦЕСІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

КОЛМАКОВА О. М., канд. екон. наук, доц., доц. кафедри економіки та маркетингу

БЄЛЯНЦЕВ К. О., аспірант

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків, Україна*

У сучасних умовах нестабільності та кризових ситуацій стратегічне управління персоналом відіграє ключову роль у забезпеченні стійкості та адаптивності підприємств. Правильна організація процесів управління персоналом дозволяє не лише мінімізувати негативні наслідки кризи, але й створити передумови для подальшого розвитку компанії.

До кризових умов відносять економічну кризу – спад економіки, зниження доходів, інфляція, фінансові труднощі; політичну нестабільність – зміни у законодавстві, санкції, політичні конфлікти; пандемії та епідемії – поширення захворювань, обмеження на пересування, карантинні заходи; соціальні кризи – страйки, протести, демографічні зміни, соціальна напруженість; технологічні зміни – швидкий розвиток технологій, автоматизація, цифровізація; природні катастрофи – землетруси, повені, урагани, техногенні аварії; конкурентний тиск – агресивна конкуренція, вихід на ринок нових гравців, зниження попиту на продукцію компанії.

Стратегічне управління персоналом на комерційному підприємстві має ряд особливостей, які визначають його ефективність у досягненні бізнес-цілей: орієнтація на підвищення конкурентоспроможності – формування персоналу як ключового ресурсу для досягнення стійкої ринкової переваги; гнучкість та адаптивність – швидке реагування на зміни ринку, оптимізація робочих процесів та структури управління; збалансованість мотивації та продуктивності – впровадження системи матеріального та нематеріального стимулювання для підвищення ефективності праці; інвестування у розвиток персоналу – створення програм навчання, підвищення кваліфікації та внутрішнього кадрового резерву, впровадження сучасних HR-технологій – автоматизація кадрових процесів, використання аналітики для оцінки продуктивності персоналу, корпоративна культура та лояльність співробітників – підтримка командного духу, створення комфортних умов праці та зниження плинності кадрів [1; 2].

Основними аспектами стратегічного управління персоналом у кризових умовах є:

- аналіз впливу кризових факторів на персонал;
- визначення основних загроз для стабільності роботи команди;
- оцінка змін у мотивації та продуктивності працівників;
- розробка антикризових стратегій управління персоналом;
- гнучке планування кадрових ресурсів;
- оптимізація процесів прийняття рішень та комунікацій;

- збереження та розвиток кадрового потенціалу;
- підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу;
- впровадження програм лояльності та підтримки співробітників;
- оцінка ефективності заходів стратегічного управління персоналом;
- використання ключових показників ефективності (КПІ);
- аналіз довгострокових результатів кадрових рішень.

Для ефективного управління людськими ресурсами важливо інтегрувати стратегію управління персоналом у загальну стратегію підприємства. Це можна досягти за допомогою наступних кроків:

Крок 1. Визначення ключових бізнес-цілей – узгодження кадрової стратегії із загальними пріоритетами підприємства.

Крок 2. Розробка HR-стратегії, що підтримує бізнес-стратегію – планування набору, розвитку та мотивації персоналу відповідно до бізнес-цілей.

Крок 3. Залучення керівництва до управління персоналом – створення культури спільної відповідальності за розвиток кадрів.

Крок 4. Оптимізація організаційної структури – узгодження управлінських процесів із потребами бізнесу та персоналу.

Крок 5. Використання аналітики для прийняття рішень – моніторинг продуктивності, оцінка кадрових ризиків та адаптація стратегії у реальному часі.

Крок 6. Формування системи навчання та розвитку – створення безперервного навчального процесу для підтримки інновацій та конкурентоспроможності.

Крок 7. Оцінка та коригування кадрової політики – регулярний аналіз ефективності HR-ініціатив та їх відповідності стратегічним завданням компанії.

Стратегічне управління персоналом у кризових умовах є важливим інструментом для збереження конкурентоспроможності підприємства. Завдяки ефективним антикризовим заходам компанія може не лише подолати труднощі, а й забезпечити стабільний розвиток у майбутньому. Інтеграція кадрової стратегії в загальну стратегію підприємства дозволяє створити єдину систему управління, що сприяє підвищенню ефективності роботи та досягненню довгострокових цілей.

Кризові умови вимагають від підприємств гнучкості, адаптивності та інноваційного підходу до управління персоналом. Важливо своєчасно аналізувати ситуацію, визначати потенційні ризики та оперативно приймати відповідні рішення. Основними факторами успішного управління є мотивація співробітників, ефективна комунікація та підтримка корпоративної культури, що сприяє згуртованості команди.

Ключовим аспектом є розробка антикризових стратегій управління персоналом, які включають оптимізацію кадрових ресурсів, підвищення кваліфікації працівників, а також впровадження сучасних HR-технологій. Важливу роль відіграє впровадження аналітики для моніторингу продуктивності та оцінки ефективності прийнятих рішень.

Успішна інтеграція управління персоналом у загальну стратегію підприємства забезпечує гармонійний розвиток бізнесу, підвищення рівня

конкурентоспроможності та довгострокову стійкість компанії навіть в умовах кризи. Завдяки ефективному використанню кадрових ресурсів підприємства можуть не тільки зберегти свою діяльність, а й знайти нові можливості для зростання та інновацій.

Література:

1. Пирогова Н. І., Кононенко А. В. Формування і розвиток трудового потенціалу в аеропорту. *Економічні студії*. 2019. № 2. С. 170–175. URL : <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/814659.pdf> (дата звернення: 17.02.2025).
2. Maqueira M. et al. Cloud computing and human resource management: systematic literature review and future research agenda. *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 6. P. 2172–2191 (дата звернення: 17.02.2025).

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ АВТОМАТИЗАЦІЇ

ФЕДОТОВА Т. А., канд. екон. наук, доц., доц. кафедри економіки та бізнесу
Криворізький національний університет, м. Кривий ріг, Україна

Сучасні технологічні революції, поширення у всіх сферах штучного інтелекту та автоматизації активно впливають і на трудові процеси. Нові інструменти значно оптимізують роботу, звільняють працівників від рутинних завдань, дозволяючи зосередитися на найважливіших та творчих. Однак, незважаючи на очевидні переваги, ці зміни мають і певні ризики, які слід враховувати (як наприклад зникнення низки професій і вивільнення працівників певного фаху, нестача працівників новітніх спеціальностей, знеособлення робочих процесів).

Так ще в січневому звіті Всесвітнього економічного форуму у 2016 році йдеться про те, що в найближчі 5 років через нові технології та автоматизацію залишаться без роботи понад 7,1 млн осіб. Здебільшого це робота рутинного характеру. При цьому нових робочих місць виникне лише на 2 млн осіб, переважно в дизайні та програмуванні [1]. Отже є певні підстави очікувати зниження зайнятості.

Процес автоматизації, що з кожним роком посилюється, суттєво змінює ринок праці, впливаючи на структуру попиту на робочу силу, зміну переліку професій, вимоги до навичок і професійних характеристик, а також на характер зайнятості та умови праці.

Серед основних тенденцій таких змін можна зазначити на такі, які наведено у таблиці 4.4.

За результатами досліджень McKinsey, в якому вивчалось понад 800 професій, було зроблено висновок, що автоматизуватися представляється можливим більше половини трудових функцій. Більше 40 професій можна автоматизувати практично повністю, використовуючи поточний рівень роботизації, а близько 500 професій слід автоматизувати більш ніж на 30 %.