

УДК 331.108

Сіренко Ю.В.¹¹ головний економіст Інституту демографії та досліджень якості життя ім. Михайла Птухи НАН України

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Методи управління людськими ресурсами в сучасних організаціях взагалі, і на промислових підприємствах зокрема, суттєво змінилися, демонструючи прогрес від механістичного сприйняття працівників як трудового ресурсу до інтеграції концепцій людського капіталу та стратегічного HR-менеджменту. Сучасний етап розвитку підходів до управління людськими ресурсами характеризується переходом до гібридних моделей праці, які є відповіддю на виклики цифрової епохи, глобалізації та зростаючої потреби в адаптивності організацій.

Основними особливостями управління людськими ресурсами в умовах децентралізації є: посилення ролі місцевих органів влади у формуванні та реалізації кадрової політики, підвищення відповідальності місцевих органів влади за забезпечення якісних публічних послуг, необхідність залучення до управління людськими ресурсами представників громади [1].

Коли зовнішнє середовище стає непередбачуваним і хаотичним, організації потребують від своїх співробітників максимальної зосередженості та гнучкості. Неможливо ігнорувати вплив агресивного вторгнення російської федерації на територію України, яке не лише призвело до гуманітарної катастрофи, але й суттєво збільшило політичну та економічну напруженість. Відтак, для бізнес-структур виникає важливе завдання – адаптувати свої внутрішні процеси, переглядати стратегії управління персоналом та впроваджувати інноваційні методи мотивації.

Отже, з урахуванням психологічних та соціальних втрат, спричинених військовою агресією в Україні, організаціям необхідно звертати особливу увагу на формування загальної стратегії управління персоналом та відповідно на стратегічні та тактичні цілі, які б допомогли відновити віру працівників у стабільність та перспективність своєї діяльності.

Водночас, в Україні, запроваджено перехід до дистанційних форматів роботи в комбінації з цими заходами спричинили зниження мотиваційної готовності співробітників активно виконувати свої професійні обов'язки у період зростаючої нестабільності. А питання масового скорочення кадрів, спричинене міграційними процесами внаслідок військових дій, стало особливо актуальним сьогоднішній час. З одного боку, це зумовлено необхідністю забезпечення соціальної захищеності та забезпечення працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та біженців. З іншого – збереженням інфраструктурних об'єктів, які постійно потерпають від

військової агресії. У зв'язку з цим, перед організаціями постає завдання розробити комплексні рішення, які дозволили б в реальний час реагувати на загрози, що виникають, оптимізуючи діяльність підприємств. Що в свою чергу включає в себе не тільки оперативну реакцію, а й довгострокове планування, яке спрямоване на стабілізацію ситуації та забезпечення стійкості підприємства в умовах кризи. Сьогодні розуміння принципів мотивації персоналу набуває особливого значення, адже саме підтримка та стимулювання співробітників виявляється ключовим фактором ефективності функціонування організацій.

Традиційні методи матеріальної мотивації, які включають заохочення у формі заробітної плати, премій, бонусів, грантів безперечно залишаються важливими нині. Але в умовах кризи, коли фінансові можливості компаній можуть бути обмеженими, роль нематеріальних стимулів посилюється. Нематеріальні стимули включають різноманітні методи визнання, професійного росту, можливості навчання, кар'єрного розвитку, гнучкого графіка роботи та підтримки. Вони допомагають співробітникам відчувати себе цінними членами організації.

В умовах потенційної загрози, незалежно від географічної близькості до зони бойових дій, питання безпеки робочого середовища має пріоритетне значення для організацій. Стратегічне планування безпеки повинне включати розробку і впровадження заходів щодо адекватного укриття, ефективних механізмів евакуації та детальних інструкцій для персоналу у випадку сигналів небезпеки. Відсоток суб'єктів господарювання включати розробку і впровадження заходів щодо адекватного укриття, ефективних механізмів евакуації та детальних інструкцій для персоналу у випадку сигналів небезпеки. Функціонування підприємства в умовах потенційних ракетних та інших атак є критичним відхиленням від загальноприйнятих норм охорони праці. Крім того, ефективність та мотивація співробітників зростає, коли вони відчують високий рівень зацікавленості та турботи з боку керівництва щодо їх безпеки та благополуччя [2].

Нинішньому сьогоденні підходи обумовлені як зміною економічних умов, так і зростанням ролі нематеріальних активів, включаючи знання, креативність і соціальні взаємодії. Проблема полягає в недостатньому рівні адаптації існуючих управлінських моделей до специфіки гібридного середовища. Незважаючи на значний інтерес до теми, досі не існує комплексної концепції, яка враховувала б еволюцію підходів до HRM і їхню інтеграцію.

На сучасному етапі розвитку людські ресурси стають потужним чинником підвищення конкурентоспроможності країн та організацій. Зрозуміння та правильне управління людськими ресурсами створюють підґрунтя для стійкого економічного зростання та прогресу. Поступовий

перехід від традиційного розуміння трудової сили до концепції людських ресурсів став результатом усвідомлення важливості нематеріальних факторів праці, а саме :знання, креативність та інноваційний потенціал. Водночас сучасний розвиток технологій вимагає постійного підвищення кваліфікації працівників, гнучкості ринку праці та готовності до адаптації у цифрову епоху. Людський капітал, як ключовий елемент сучасних економічних процесів, відіграє важливу роль у забезпеченні сталого розвитку суспільства та глобальної економіки. І як результат ефективного використання людського потенціалу, за умови ефективного управління людськими ресурсами, країна зможе повною мірою використати свій людський потенціал для відновлення та розвитку.

Сучасний світ стрімко розвивається, новітні технології та інновації розвиваються в різних сферах життя суспільства. Цифрові технології все більше впроваджуються в діяльність організацій та органів влади, які, в свою чергу, повинні адаптуватися до глобального контексту змін. У найближчі роки лідери зіткнуться з новими методами і технологіями відбору персоналу, пошуку талантів у сфері цифрових технологій, їх лобіювання, впровадження яких дозволить вирішити завдання кадрового забезпечення стратегії розвитку [3].

Таким чином, необхідно активно залучати міжнародну допомогу та підтримку, обмінюючись досвідом та співпрацюючи з міжнародними організаціями, а ефективне управління людськими ресурсами буде запорукою успішного відновлення та розвитку країни в теперішній час та в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Управління персоналом: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2022. 371 с.
2. Монетова-Федорова О. Як мотивувати працівника в умовах війни. URL: <https://eba.com.ua/yak-motyuvaty-pratsivnyka-v-umovah-vijny/> (дата звернення: 8.10.2025)
3. Зайченко О.І., Кузнецова В.І. Управління людськими ресурсами : навчальний посібник / за наук. ред. О.І. Зайченко. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 232 с.