

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький технічний національний університет

Анотація

В цій роботі розглядається механізм формування системи управління кадровими ресурсами підприємств у зовнішньоекономічній діяльності..

Ключові слова: управління кадровими ресурсами, зовнішньоекономічна діяльність, механізм формування, стратегічні цілі, аналітичний компонент, стратегічна складова, цифрові технології, HRM-системи.

Abstract

This paper considers the mechanism of formation of the system of management of human resources of enterprises in foreign economic activity..

Keywords: Human resource management, international economic activity, formation mechanism, strategic goals, analytical component, strategic element, digital technologies, HRM systems.

Вступ

Ефективне управління кадровими ресурсами в умовах зовнішньоекономічної діяльності є одним із ключових факторів успішності підприємств, які функціонують у глобалізованому середовищі. Механізм формування такої системи повинен забезпечити специфіку міжнародних ринків, різноманітність культур і підходів до роботи, а також забезпечити гнучкість у прийнятих управлінських рішеннях.

Основна частина

Під механізмом формування системи управління кадровими ресурсами досягається сукупність методів, принципів і засобів впливу на персонал, спрямованих на досягнення стратегічних цілей підприємства. Особливістю цього механізму в зовнішньоекономічній діяльності є необхідність синхронізації внутрішніх управлінських підходів із вимогами зовнішнього середовища [1].

Механізм формування управління кадровими ресурсами охоплює:

- 1) Принципи – визначення базових орієнтирів для прийняття рішень, таких як адаптивність, інноваційність та орієнтація на результат.
- 2) Методи – використання систематичних і творчих підходів, зокрема економічних, організаційних, соціально-психологічних та адміністративних.
- 3) Інструменти – застосування практичних механізмів, таких як системи оцінки, мотивації та навчання персоналу.

Основні компоненти механізму:

1. Аналітичний компонент.

Індивідуальна аналітична функція механізму спрямована на формування ключових факторів, що впливають на кадрову політику. Вона включає: вивчення зовнішнього середовища; наліз тенденцій ринку праці, законодавчих вимог, культурних особливостей регіонів діяльності; оцінку внутрішнього потенціалу, проведення SWOT-аналізу кадрового складу, визначення сильних і слабких сторінок, а також резервів розвитку; моніторинг конкурентного середовища, порівняння підходів до управління персоналом у конкурсних компаніях, таких як PepsiCo, Red Bull та інші.

2. Стратегічна складова.

Цей компонент базується на розробці довгострокової кадрової стратегії, яка відповідає загальній стратегії підприємства. Основні етапи: постановка цілей: наприклад, підвищення кваліфікації персоналу на 20% протягом трьох років; визначення пріоритетів: орієнтація на залучення молодих фахівців чи утримання досвідчених працівників; планування заходів: впровадження корпоративних навчальних програм, організація стажувань у міжнародних офісах.

3. Організаційно-функціональний компонент.

Цей компонент охоплює: перебудова організаційної структури, створення спеціалізованих відділів для роботи з міжнародними ринками; запровадження нових функцій, наприклад, управління багатаціональними командами, розвиток міжкультурної компетентності; запровадження сучасних технологій, використання HRM-систем, таких як SAP SuccessFactors, для автоматизації управлінських процесів.

4. Мотиваційний компонент.

Мотивація персоналу в зовнішньоекономічній діяльності враховує: матеріальну мотивацію, конкурентну оплату праці, бонуси за виконання міжнародних проєктів; нематеріальну мотивацію, програми розвитку кар'єри, навчання за кордоном, соціальні пакети; міжкультурну адаптацію, наприклад, організація тренінгів з міжкультурної комунікації [2].

Механізм реалізації має пройти кілька етапів:

- Підготовчий етап – оцінка стану кадрових ресурсів і визначення потреб підприємства;
- Розробка концепції – створення проєкту механізму з урахуванням стратегічних переваг;
- Впровадження – організація відповідних структурних змін, навчання персоналу;
- Моніторинг – оцінка результативності механізму та внесення корективу.

Механізм формування системи управління кадровими ресурсами у зовнішньоекономічній діяльності підприємства забезпечує досягнення стратегічних цілей компанії шляхом інтеграції інноваційних підходів і найкращих практик у сферу HR. Його впровадження дозволяє підприємствам не лише адаптуватися до викликів глобального ринку, але й стати лідерами у вашій галузі [3].

Також варто відмітити, що інноваційні підходи дозволяють підприємствам не лише адаптуватися до викликів, але й закладати основу для довгострокового успіху. У цьому контексті особливого значення набувають цифрові технології, гнучкі підходи до роботи та акцент на навчанні персоналу.

Сучасне програмне забезпечення, таке як ERP-системи (SAP, Oracle, Workday), забезпечує автоматизацію рутинних задач: облік робочого часу, управління відпустками, розрахунок заробітної плати. Це дозволяє зменшити витрати часу на адміністративні завдання та зосередитися на стратегічних аспектах управління. Великі дані та інструменти аналітики допомагають прогнозувати ефективність співробітників, аналізувати тенденції звільнень, розробляти ефективні програми мотивації. Наприклад, за допомогою аналізу даних можна ідентифікувати відділи, де найчастіше виникають проблеми із продуктивністю, та вжити відповідних заходів. Наприклад, штучний інтелект використовується для автоматизації рекрутингу, оцінки компетенцій кандидатів, формування індивідуальних

планів розвитку працівників. Наприклад, чат-боти у системах управління персоналом спрощують процес комунікації та надання інформації співробітникам.

Варто відмітити, що гнучкий графік роботи сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників, що, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність. Наприклад, практика роботи за моделлю «4-денний робочий тиждень» демонструє, що скорочення робочого часу за умови збереження зарплати може покращувати баланс між роботою та особистим життям без втрати ефективності. Не менш важливим аспектом сучасної кадрової політики є підтримка «work-life balance» [4].

Інновації у механізмі управління персоналом є основою для підвищення ефективності роботи підприємств у сучасних умовах. Використання цифрових технологій, гнучких підходів до організації праці та акцент на навчанні створюють умови для формування динамічної та адаптивної кадрової політики. Водночас успішне впровадження інновацій залежить від готовності персоналу до змін, ефективного керівництва та інвестицій у нові технології.

Висновки

Ефективне управління кадровими ресурсами в умовах зовнішньоекономічної діяльності є ключовим фактором досягнення стратегічних цілей підприємств, що функціонують у глобалізованому середовищі. Використання механізму управління дозволяє адаптуватися до зовнішніх викликів, забезпечити конкурентоспроможність і підвищити ефективність роботи персоналу. Успіх управління кадровими ресурсами залежить від багатьох факторів, таких як якість розробленої стратегії, рівень мотивації працівників, інноваційність підходів і відповідність обраних інструментів вимогам ринку. Компаніям, які прагнуть бути лідерами у своїй галузі, важливо інтегрувати інновації, такі як ERP-системи та аналітичні інструменти, у свою кадрову політику, а також створювати умови для міжкультурної адаптації та професійного зростання працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Хаустова, К., Дем'янович, Е. Управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сучасної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2023. 56 с.
2. Атаєва, О., Шевченко, І. Гадяк, І. Управління трудовими ресурсами на підприємстві: ефективні стратегії та підходи. *Економіка та суспільство*. 2024. 61 с.
3. Ананенко, А. С., Дмитрієв, І. А. Кадрова політика і система управління трудовими ресурсами в умовах підприємства. 2023. 182 с.
4. Шафран, А., Яремко, І. Кадрова політика як компонент механізму формування ефективної структури управління організацією. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2022. 25 с.

Стьоба Роман Андрійович – студент групи МЗД-23м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: styobaroman@gmail.com

Науковий керівник: **Благодир Лілія Миколаївна** — канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, e-mail: blagodyr@vntu.edu.ua

Stoba Roman A. – student of the MFE-23m group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: styobaroman@gmail.com

Scientific supervisor: **Blagodyr Liliia M.** – Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics at Vinnytsia National Technical University, email: blagodyr@vntu.edu.ua.