

УДК 331.101

Ю. Б. Малиновська,
к. е. н, доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний
університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1551-9492>

С. П. Спіченко,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1069-5780>

В. О. Гончар,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8920-2188>

Р. М. Групський,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-2236-5621>

І. І. Джура,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9370-3380>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.10.135

ІНТЕГРОВАНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Y. Malynovska,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University
S. Spichenko,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University
V. Honchar,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University
R. Hrupskiy,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University
I. Dzhura,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

INTEGRATED STRATEGIES FOR MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF ENTERPRISE PERSONNEL IN CONDITIONS OF GLOBALIZATION AND UNCERTAINTY

В умовах глобалізації та невизначеності, що стрімко змінює сучасне бізнес-середовище, стратегічне управління персоналом набуває особливого значення. Глобалізація відкриває перед компаніями численні можливості: доступ до нових ринків, залучення іноземних інвестицій, розширення мережі постачальників та партнерів по всьому світу. Однак, ці ж процеси вносять збільшену конкуренцію та комплексні виклики, особливо у координації транснаціональних операцій. Невизначеність, зумовлена економічними коливаннями, політичними змінами, технологічними інноваціями та змінами у споживачьких вподобаннях, ускладнює прийняття довгострокових рішень та вимагає від компаній високої гнучкості та адаптивності. Стаття розглядає

інтегровані стратегії управління та розвитку персоналу, які дозволяють компаніям не лише реагувати на поточні виклики, а й адаптуватися та прогнозувати майбутні зміни в глобальному бізнес-середовищі. Основна увага приділяється створенню чітких, але водночас гнучких стратегій, що охоплюють навчання та розвиток співробітників, формування культури інновацій, застосування новітніх технологій у HR-процесах, а також створенню систем мотивації та винагород. Стаття також підкреслює значення корпоративної культури, яка сприяє співпраці та інноваціям, та важливість відкритого спілкування для підтримки постійного професійного зростання та розвитку талантів. Проаналізовано як виклики, так і можливості, що виникають в процесі інтеграції стратегій розвитку персоналу, з особливою увагою до стандартизації процесів навчання, технологічних обмежень, управління змінами, міжкультурного спілкування та необхідності масштабування навчальних програм. Автори пропонують практичні рекомендації для підприємств, які прагнуть впровадити ефективні стратегії управління персоналом в умовах глобалізації та невизначеності, підкреслюючи значення стратегічного підходу до людських ресурсів для досягнення довгострокових корпоративних цілей.

In the rapidly changing environment of globalization and uncertainty, strategic human resource management becomes especially significant. Globalization opens numerous opportunities for companies, such as access to new markets, attracting foreign investments, and expanding the network of suppliers and partners worldwide. However, these processes also introduce increased competition and complex challenges, particularly in coordinating transnational operations. Uncertainty, caused by economic fluctuations, political changes, technological innovations, and shifts in consumer preferences, complicates long-term decision-making and requires companies to be highly flexible and adaptable. This article discusses integrated strategies for managing and developing personnel that allow companies not only to respond to current challenges but also to adapt and anticipate future changes in the global business environment. The focus is on creating clear yet flexible strategies that encompass employee training and development, fostering a culture of innovation, applying the latest technologies in HR processes, and creating systems of motivation and rewards. The article also highlights the importance of corporate culture that promotes collaboration and innovation, and the importance of open communication to support continuous professional growth and talent development. Both challenges and opportunities arising in the integration of personnel development strategies are analyzed, with particular attention to standardizing training processes, technological limitations, change management, intercultural communication, and the need to scale training programs. This authors provide practical recommendations for enterprises aiming to implement effective personnel management strategies in conditions of globalization and uncertainty, emphasizing the strategic approach to human resources as critical to achieving long-term corporate goals. Globalization provides companies with access to international talents, which allows for increased innovation, flexibility, and cultural competence. These aspects are critical for supporting sustainable growth and the ability of companies to adapt to rapid changes in the global economic landscape. Companies that invest in the development of their employees and create effective personnel management strategies are not only able to enhance internal productivity and motivation but also better respond to external challenges and demands. They can react more quickly to market trends and operate more effectively across different markets. Thus, effective personnel management not only enhances competitiveness but is also a key element in achieving long-term corporate goals.

Ключові слова: глобалізація, невизначеність, персонал, розвиток, стратегія.

Key words: globalization, development, personnel, strategy, uncertainty.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасному бізнес-середовищі, глобалізація та невизначеність стають ключовими факторами, які форму-

ють стратегії компаній [1]. Глобалізація відкриває перед бізнесом можливості для доступу до нових ринків, залучення іноземних інвестицій, а також розширення мережі постачальників і партнерів по всьому світу. Однак, вона також несе в собі збільшену конкуренцію та комплексні виклики у координації транснаціональних

операцій. З іншого боку, невизначеність у глобальному економічному та політичному контекстах може значно ускладнити прийняття довгострокових рішень, зокрема через непередбачувані зміни у законодавстві, економічні коливання, технологічні інновації та зміни у споживацьких вподобаннях [2]. Ці аспекти вимагають від компаній гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змінюваних умов, що робить стратегічне управління персоналом особливо важливим.

Стратегічне управління персоналом в умовах глобалізації та невизначеності вимагає інтегрованого підходу, який здатен не тільки реагувати на поточні виклики, а й передбачувати майбутні тренди та зміни. Від компаній вимагається розробка чітких, але гнучких стратегій управління персоналом, які можуть включати навчання та розвиток співробітників, формування культури інновацій, застосування новітніх технологій у HR-процесах, а також створення систем мотивації та винагород, що враховують індивідуальні та культурні особливості працівників з різних країн [3; 4]. Такий підхід не лише допомагає компаніям ефективно управляти своїми ресурсами у складних умовах, а й сприяє підвищенню загальної продуктивності та задоволеності персоналу, що, у свою чергу, веде до зростання конкурентоспроможності та досягнення корпоративних цілей на глобальному рівні.

Інтегровані стратегії управління та розвитку персоналу в умовах глобалізації та невизначеності є важливими для сучасних підприємств з різних галузей. Глобалізація, характеризуючись широкими масштабами бізнес-операцій і посиленою конкуренцією на міжнародному рівні, створює нові виклики і можливості для компаній. Однією з ключових особливостей глобалізації є нестабільність і невизначеність у бізнес-середовищі, що обумовлено такими факторами, як економічна нестабільність, політичні конфлікти, технологічні зміни та інші фактори [5]. У цих умовах підприємствам необхідно мати ефективні стратегії управління та розвитку персоналу, які дозволять їм адаптуватися до змін у бізнес-середовищі. Інтегровані стратегії управління персоналом передбачають комплексний підхід до управління людським капіталом, що враховує потреби та можливості співробітників, а також стратегічні цілі підприємства. Одним із ключових аспектів таких стратегій є розвиток лідерства та талантів у компанії. Це включає ідентифікацію та розвиток ключових талантів, створення програм навчання та розвитку, а також підтримку кар'єрного зростання співробітників. Крім того, важливою складовою є підтримка корпоративної культури, що сприяє співпраці, інноваціям та відкритому спілкуванню.

Інтегровані стратегії управління та розвитку персоналу допомагають підприємствам зменшити ризики, пов'язані з нестабільністю бізнес-середовища, та забезпечити сталість та ефективність в умовах глобальних викликів. Вони дозволяють компаніям максимізувати потенціал свого персоналу, підвищувати конкурентоспроможність та створювати стабільне організаційне середовище, що сприяє успішному функціонуванню на міжнародному ринку. Таким чином, інтегровані стратегії управління та розвитку персоналу є важливою складо-

вою успішної стратегії підприємства в умовах глобалізації та невизначеності.

Проблема, яка виникає в умовах глобалізації та невизначеності, полягає у необхідності адаптації стратегій управління та розвитку персоналу підприємств до змінюваних умов бізнес-середовища. Глобальні тенденції та нестабільність на ринках вимагають від компаній впровадження нових підходів до управління персоналом, які б не тільки дозволяли вирішувати поточні проблеми, але й готували б підприємства до майбутніх викликів. Ця проблема має важливий науковий і практичний аспект. З одного боку, вона створює простір для дослідження та розробки нових теорій та методів управління персоналом, які були б ефективними в умовах глобалізації. З іншого боку, вона ставить перед практикуючими менеджерами завдання розробки та впровадження конкретних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку підприємств у глобальному бізнес-середовищі.

Отже, вирішення цієї проблеми передбачає злагоджений підхід як з боку науковців, так і з боку практиків, щоб спільними зусиллями розробляти та впроваджувати стратегії управління та розвитку персоналу, які б відповідали вимогам сучасного бізнесу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Останні дослідження та публікації в галузі інтегрованих стратегій управління та розвитку персоналу підприємств в умовах глобалізації та невизначеності акцентують увагу на кількох ключових аспектах.

По-перше, вони вивчають вплив глобалізації на стратегічне управління персоналом, визначаючи нові тенденції та виклики, які виникають у зв'язку з міжнародною діяльністю підприємств [6; 7]. Це включає адаптацію до різноманітних культурних, правових та соціально-економічних контекстів у різних країнах, а також пошук ефективних методів керування різноманітними командами та кадрами на глобальному рівні.

По-друге, дослідження [8; 9] спрямовані на розуміння природи невизначеності в сучасному бізнес-середовищі та розроблення стратегій, які дозволять підприємствам ефективно реагувати на нестабільність та змінність у внутрішніх та зовнішніх умовах.

Крім того, актуальні дослідження [3; 10] надають увагу розвитку інноваційних підходів до управління персоналом, враховуючи сучасні технологічні можливості та прагнучи підтримувати адаптивність та гнучкість в організаційних процесах.

Загалом, останні дослідження та публікації свідчать про постійний розвиток стратегічного управління персоналом у контексті глобалізації та невизначеності, пропонуючи нові ідеї та методи, які допоможуть підприємствам пристосуватися та досягти успіху в цих умовах.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Мета цієї статті полягає в розгляді і аналізі інтегрованих стратегій управління та розвитку персоналу підприємств в умовах глобалізації та невизначеності. Вона спрямована на визначення ключових аспектів таких стратегій, їхніх переваг для підприємств та способів

Таблиця 1. Інструменти формування культури навчання

Інструмент	Зміст
1. Лідерство	Керівництво компанії повинно виявляти активну підтримку навчанню та розвитку. Це може включати в себе не лише фінансову підтримку, а й активну участь у навчальних програмах, проведення менторства та залучення до проектів.
2. Створення стимулів	Компанії можуть надавати стимули співробітникам, які активно займаються навчанням та розвитком. Це може бути винагорода у вигляді бонусів, просування по службі або доступ до спеціальних проектів.
3. Створення доступних ресурсів	Компанії повинні забезпечити своїх співробітників доступом до різноманітних навчальних ресурсів, таких як онлайн-курси, тренінги, конференції та семінари.
4. Проведення внутрішніх навчальних програм	Компанії можуть створювати власні навчальні програми, які відповідають конкретним потребам та стратегіям компанії. Це може бути, наприклад, корпоративна академія або система менторства.
5. Культура відкритості та співпраці	Компанії повинні сприяти культурі відкритості, де співробітники діляться знаннями та досвідом один з одним. Це може стати стимулом для навчання через взаємний обмін інформацією.
6. Оцінка та звітність	Компанії повинні регулярно оцінювати ефективність своїх навчальних програм та розвитку співробітників і звітувати перед керівництвом і командою про ці результати.

ефективного впровадження в сучасному бізнес-середовищі. Ця стаття має на меті також підкреслити важливість стратегічного управління персоналом як відповіді на виклики глобалізації та невизначеності, а також надати практичні рекомендації для підприємств щодо впровадження ефективних підходів до управління людським капіталом.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Формування культури навчання: як неперервне навчання та розвиток можуть стати частиною корпоративної культури. Формування культури навчання в корпоративному середовищі є важливою складовою успіху будь-якої компанії. Неперервне навчання та розвиток можуть стати не лише частиною корпоративної культури, але й її основою. Представимо кілька шляхів, якими це може бути досягнуто (табл. 1).

Загалом, неперервне навчання та розвиток мають стати важливою частиною корпоративної культури, яка сприяє постійному зростанню компетентностей співробітників та конкурентоспроможності компанії в цілому.

Для більшого розуміння наведемо кілька конкретних прикладів та стратегій, які можна використовувати для впровадження культури навчання в компанії:

1. Створення корпоративної академії або університету: компанія може створити власну навчальну платформу або портал, де співробітники матимуть доступ до різноманітних курсів та навчальних ресурсів.

Приклад: Google створив Google University, де пропонується широкий спектр навчальних програм та курсів для своїх співробітників.

2. Менторські програми: запровадження програм, де досвідчені співробітники діляться своїми знаннями та досвідом з новими працівниками або тими, хто хоче розвиватися у конкретній області.

Приклад: Adobe має програму менторства, де кожен новачок отримує ментора для підтримки та навчання.

3. Фінансова підтримка та стимулювання: виділення фінансових ресурсів на оплату курсів, тренінгів та участь у конференціях; надання бонусів або премій за досягнення певних цілей навчання та розвитку.

Приклад: Amazon пропонує своїм співробітникам фінансову підтримку для отримання ступенів магістра в певних областях.

4. Внутрішні тренінги та семінари: організація регулярних внутрішніх тренінгів та семінарів з ключових областей, що відповідають потребам компанії; залучення зовнішніх експертів для проведення тренінгів.

Приклад: Microsoft проводить щорічну конференцію для своїх співробітників, де вони мають можливість навчатися від кращих експертів у галузі.

5. Оцінка та звітність: впровадження системи оцінки навчальних досягнень та звітності перед керівництвом; проведення регулярних оглядів розвитку та планування подальших кроків.

Приклад: LinkedIn використовує систему, в якій кожен співробітник має можливість вести свій персональний навчальний журнал та звітувати про свої досягнення.

Ці стратегії та приклади можуть бути адаптовані до конкретних потреб та можливостей вашої компанії.

Гнучкість у роботі: впровадження гнучких графіків, віддаленої роботи та гнучких місць праці. Гнучкість у роботі стає все більш популярною у сучасному бізнес-середовищі, особливо після глобальних змін, викликаних пандемією COVID-19. Впровадження гнучких графіків, віддаленої роботи та гнучких місць праці може мати значний вплив на продуктивність, задоволеність працівників та загальну культуру компанії. Наведемо кілька шляхів, якими це може бути досягнуто (табл. 2).

Гнучкість у роботі не тільки підвищує задоволеність працівників, але й може сприяти залученості та інноваціям у рамках організації. Втім, для її успішного впровадження потрібно чітко визначити політики та підтримувати відкрите спілкування між усіма учасниками процесу.

Для більшого розуміння наведемо кілька конкретних прикладів та стратегій, які можна використовувати для впровадження гнучкості праці в компанії:

Ось декілька стратегій та конкретних прикладів, які можуть допомогти вам запровадити гнучкість у роботі в вашій компанії, аналогічно до прикладу з Microsoft:

1. Гнучкі графіки: впровадження системи "слайдинг-вікон" для робочого часу, де працівники можуть вибирати час приходу та виходу в межах визначеного періоду.

Приклад: Делойт використовує систему гнучких графіків, що дозволяє співробітникам починати робочий день з 7 до 10 ранку і закінчувати відповідно з 3 до 6 вечора, що допомагає їм краще управляти робочим часом та особистим життям.

2. Віддалена робота: розробка чітких політик і процедур для віддаленої роботи, включно з вимогами до робочого місця та інструментів комунікації.

Приклад: Google дозволяє своїм співробітникам працювати віддалено декілька днів на тиждень, забезпечуючи необхідні технології та віртуальні інструменти для підтримки продуктивності та співпраці.

3. Гнучкі місця праці: використання коворкінгів або надання можливості працювати з різних локацій компанії, які оптимально розташовані для різних команд або проєктів.

Приклад: IBM використовує мережу глобальних офісів та спільних просторів, що дозволяє співробітникам вибирати найзручніше місце для роботи в залежності від їхнього життєвого контексту.

Таблиця 2. Інструменти запровадження та розвитку гнучкості у роботі

Інструмент	Зміст
1. Гнучкі графіки	Гнучкий графік дозволяє працівникам вибирати час початку та завершення робочого дня в межах певних корпоративних рамок. Це може підвищити їх мотивацію та продуктивність, а також допомогти краще узгоджувати професійні та особисті зобов'язання.
2. Віддалена робота	Впровадження політики віддаленої роботи дозволяє працівникам виконувати свої обов'язки з будь-якої точки світу. Це зменшує потребу в дорожніх витратах та часі на дорогу до офісу, а також може знизити рівень вигорання серед персоналу.
3. Гнучкі місця праці	Інтеграція гнучких місць праці, таких як спільні робочі простори або супутникові офіси, може забезпечити комфортніше робоче середовище і сприяти кращій колаборації.
4. Технологічне забезпечення	Важливим аспектом ефективної гнучкої роботи є наявність надійних технологічних інструментів. Інвестування у відповідне програмне забезпечення та обладнання може забезпечити плавність робочих процесів і зв'язок між командами.
5. Підтримка здоров'я та благополуччя	Гнучкість також має включати підтримку здоров'я та загального благополуччя працівників. Програми з фокусом на ментальне здоров'я, фізичну активність і збалансоване харчування можуть допомогти підтримувати високий рівень енергії та здоров'я.
6. Корпоративна культура	Важливо також забезпечити, що гнучкість не відчужує працівників від корпоративної культури. Організації можуть розвивати ініціативи для зміцнення корпоративної культури та залученості, незалежно від того, де працюють їхні співробітники.
7. Тренінги та навчання	Забезпечення доступу до навчальних ресурсів та тренінгів може підтримувати постійний розвиток працівників, навіть якщо вони працюють віддалено або за гнучким графіком. Впровадження онлайн-курсів, вебінарів та інтерактивних платформ для навчання дозволяє співробітникам підвищувати свої кваліфікації і адаптуватися до нових технологій та методів роботи. Навчання може бути індивідуалізоване, щоб відповідати особистим та професійним потребам кожного працівника, що ще більше підвищує їх мотивацію та залученість у робочий процес.
8. Оцінка ефективності та зворотний зв'язок	Встановлення метрик для вимірювання продуктивності працівників, що працюють гнучко, дозволяє керівництву об'єктивно аналізувати переваги та недоліки такої практики. Також корисним буде забезпечення механізмів для збору зворотного зв'язку від співробітників про те, як гнучкі робочі умови впливають на їхнє добробут та робочі процеси. Це дозволяє робити відповідні корективи в політиці та практиках компанії для підвищення загальної задоволеності та ефективності.

Таблиця 3. Виклики при інтеграції стратегій розвитку персоналу

Аспект	Проблема	Вплив
Стандартизація процесів навчання	Одним із викликів є створення універсальних програм навчання, які були б ефективними в різних культурних та географічних контекстах.	Це може призвести до конфліктів або нерозуміння через культурні різниці, які можуть вплинути на ефективність програм.
Технологічні обмеження	Не всі регіони мають однаковий доступ до технологій, що може обмежувати впровадження електронного навчання (e-learning) та дистанційних навчальних сесій.	Це може створити розрив у навчальних можливостях між головним офісом та міжнародними підрозділами.
Управління змінами	Спротив до змін з боку співробітників може становити велику проблему, особливо коли впроваджуються нові методи роботи або технології.	Відсутність адаптації може призвести до зниження продуктивності та загального морального духу в команді.
Міжкультурне спілкування та взаємодія	Розбіжності в культурних нормах, мовних бар'єрах та спілкуванні можуть ускладнити виконання програм навчання і розвитку.	Неадекватне міжкультурне спілкування може призвести до непорозуміння і конфліктів, що знижує ефективність навчальних ініціатив.
Застарілі навчальні методики	Оновлення навчальних методик та матеріалів часто відстає від швидких технологічних змін і новітніх бізнес-практик.	Використання застарілих методик може зменшити інтерес та залученість співробітників, а також обмежити їхню здатність адаптуватися до сучасних викликів ринку.
Масштабування програм розвитку	Масштабування навчальних ініціатив для відповідності потребам великої глобальної робочої сили може бути складним та ресурсозатратним.	Неефективне масштабування може призвести до нерівномірного рівня знань та навичок серед співробітників, а також до втрати контролю над якістю навчання.

Таблиця 4. Можливості при інтеграції стратегій розвитку персоналу

Аспект	Перевага	Вплив
Стандартизація процесів навчання	Одним із викликів є створення універсальних програм навчання, які були б ефективними в різних культурних та географічних контекстах.	Це може призвести до конфліктів або незрозуміння через культурні різниці, які можуть вплинути на ефективність програм.
Технологічні обмеження	Не всі регіони мають однаковий доступ до технологій, що може обмежувати впровадження електронного навчання (e-learning) та дистанційних навчальних сесій.	Це може створити розрив у навчальних можливостях між головним офісом та міжнародними підрозділами.
Управління змінами	Спротив до змін з боку співробітників може становити велику проблему, особливо коли впроваджуються нові методи роботи або технології.	Відсутність адаптації може призвести до зниження продуктивності та загального морального духу в команді.
Міжкультурне спілкування та взаємодія	Розбіжності в культурних нормах, мовних бар'єрах та спілкуванні можуть ускладнити виконання програм навчання і розвитку	Неадекватне міжкультурне спілкування може призвести до непорозуміння і конфліктів, що знижує ефективність навчальних ініціатив.
Застарілі навчальні методики	Оновлення навчальних методик та матеріалів часто відстає від швидких технологічних змін і новітніх бізнес-практик.	Використання застарілих методик може зменшити інтерес та залученість співробітників, а також обмежити їхню здатність адаптуватися до сучасних викликів ринку.
Масштабування програм розвитку	Масштабування навчальних ініціатив для відповідності потребам великої глобальної робочої сили може бути складним та ресурсозатратним.	Неефективне масштабування може призвести до нерівномірного рівня знань та навичок серед співробітників, а також до втрати контролю над якістю навчання.
Доступ до глобальних талантів	Використання стратегій розвитку персоналу на глобальному рівні дозволяє організаціям залучати та використовувати таланти з усього світу.	Це може сприяти інноваціям та забезпечувати компанії конкурентні переваги на міжнародному ринку.
Підвищення гнучкості та адаптивності	Розвиток навичок управління змінами та адаптивності серед співробітників сприяє більшій гнучкості організації.	Компанії стають здатнішими швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, що є ключовим в умовах глобалізації.
Зростання культурної компетентності	Навчання та розвиток у мультикультурному середовищі сприяють зростанню культурної компетентності всередині компанії.	Підвищення культурної компетентності дозволяє організації краще розуміти та ефективніше працювати на різних ринках, підвищуючи її глобальну присутність.

4. Технологічне забезпечення: забезпечення всіх співробітників необхідними технологічними засобами, які підтримують віддалену роботу та гнучкість.

Приклад: Salesforce надає своїм співробітникам ноутбуки, професійне програмне забезпечення, та доступ до хмарних сервісів, щоб вони могли ефективно працювати з будь-якої точки світу.

Ці стратегії можуть допомогти вашій впровадити гнучкі умови праці, які будуть сприятливі для залученості, продуктивності та загального задоволення співробітників.

Виклики та можливості. При інтеграції стратегій розвитку персоналу в організаціях можуть виникнути численні виклики, але одночасно це відкриває перед компаніями нові можливості, особливо в умовах глобалізації. Розглянемо детальніше ці аспекти (табл. 3 та 4).

Ці виклики вимагають уважного підходу та постійних інвестицій в розвиток персоналу, а також гнучкості у вирішенні виникаючих проблем. Водночас, правильно вирішуючи ці виклики, організації можуть значно підси-

лити свої позиції на ринку і підвищити загальну ефективність роботи.

Отже, користуючись можливостями інтеграції стратегій розвитку персоналу в умовах глобалізації та невизначеності, компанії можуть нівелювати виклики та значно підсилити свої позиції на ринку і підвищити загальну ефективність роботи.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Висновок щодо можливостей, які відкриваються для підприємств завдяки ефективному управлінню персоналом в умовах глобалізації, підкреслює, наскільки важливо адаптуватися до змін та використовувати різноманітність ресурсів. Глобалізація надає компаніям доступ до міжнародних талантів, що дозволяє збільшити інноваційність, гнучкість і культурну компетентність. Ці аспекти є критичними для підтримки стійкого зростання та здатності компаній адапту-

ватися до швидких змін в глобальному економічному ландшафті. Компанії, які інвестують в розвиток своїх співробітників і створюють ефективні стратегії управління персоналом, здатні не лише підвищити внутрішню продуктивність і мотивацію, але й краще відповісти на зовнішні виклики та вимоги. Вони можуть швидше реагувати на ринкові тенденції та ефективніше працювати на різних ринках. Таким чином, ефективне управління персоналом не тільки сприяє підвищенню конкурентоздатності, але й є ключовим елементом для досягнення довгострокових цілей компанії.

Література:

1. Малиновський Ю. В., Кубрак А. Б., Мац Ю. О., Шендюк, Р. Б. Управління венчурними структурами в умовах невизначеності. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. № 2 (9). С. 66—75.
2. Bashynska I., Filyppova S. Risk Management. Practical lessons & Case Study: textbook. 2018. Kharkiv: "Disa Plus". 220 p. Ukraine.
3. Омельченко, О., Панасюк О. Інноваційні підходи до мотивації працівників у сучасних умовах. Подільський науковий вісник. 2024. № 1 (29). С. 52—56.
4. Беляєва Н. С., Габер В. В. Зміст стратегічного управління людськими ресурсами. Приазовський економічний вісник. 2020. № 3 (20). С. 82—88.
5. Гулик Т. В., Кобзев А. В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 18. С. 353—358.
6. Артемов В.Ю., Сингаївська І.В. Особливості процесів прийняття рішень в умовах невизначеності. Вчені записки Університету "КРОК". 2022. № 1 (65). С. 149—163.
7. Саннікова О.П., Санніков О.І. Толерантність до невизначеності як предиктор прийняття рішень особистістю. Вісник післядипломної освіти. Серія "Соціальні та поведінкові науки". 2020. Вип. 12 (41). С. 98—123.
8. Макаренко С., Ліканова А., Плешівцева А. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом. Економіка та суспільство. 2021. № 33. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-36>
9. Дашко І., Михайліченко Л. Особливості використання інноваційних технологій в системі управління персоналом. Економічний форум. 2023. № 1 (2). С. 3—10.
10. Sapinski A. The importance and challenges of information security in the digital age: analysis of the current situation and prospects for development. 2023. Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law. Vol. 27 (1). P. 52—55.
3. Omelchenko, O. and Panasiuk, O. (2024), "Innovative approaches to employee motivation in modern conditions", Podilskyi Scientific Bulletin, vol. 1 (29), pp. 52—56.
4. Belyaeva, N. S. and Haber, V. V. (2020), "Content of strategic human resource management", Priazovsky Economic Bulletin, vol. 3 (20), pp. 82—88.
5. Hulyk, T. V. and Kobziev, A. V. (2018), "Strategic personnel development management as a source of enterprise competitiveness enhancement", Economics and Society, vol. 18, pp. 353—358.
6. Artemov, V.Yu. and Sinygaivska, I.V. (2022), "Features of decision-making processes in conditions of uncertainty", Scientific Notes of University "KROK", vol. 1 (65), pp. 149—163.
7. Sannikova, O.P. and Sannikov, O.I. (2020), "Tolerance of uncertainty as a predictor of decision-making by personality", Bulletin of Postgraduate Education. Series "Social and Behavioral Sciences", vol. 12 (41), pp. 98—123.
8. Makarenko, S., Likanova, A. and Pleshivtseva, A. (2021), "Implementation of innovative personnel management technologies", Economics and Society, vol. 33. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-36>
9. Dashko, I. and Mykhailichenko, L. (2023), "Features of using innovative technologies in the personnel management system", Economic Forum, vol. 1 (2), pp. 3—10.
10. Sapinski, A. (2023), "The importance and challenges of information security in the digital age: analysis of the current situation and prospects for development", Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law, vol. 27 (1), pp. 52—55.

Стаття надійшла до редакції 02.05.2024 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

viber: +38 050 3820663