

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО
ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Діхтенко О.О., аспірант

Черепанова В.О., к.е.н., професор,

професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього та внутрішнього середовища має велике значення, оскільки це потребує від підприємства адаптуватися до змін, щоб ефективно працювати в умовах невизначеності.

Є декілька причин, чому це важливо. Перше, це адаптація до змін у ринкових умовах. Нестабільність зовнішньої середовища (зміни в економіці, технологіях, законодавстві чи відносини на політичній арені), вимагає від управління персоналом гнучкості та швидкої адаптації стратегій та виробничих процесів. Друге, це збереження та розвиток талантів. Умови нестабільності можуть призводити до втрати цінних кадрів, тому що виникають коливання в обсягах виробництва, що потребує гнучкого управління робочою силою, зокрема використання контрактних працівників або перепідготовку персоналу. Остання причина – це відчуття стресу. Управління персоналом має створювати сприятливі умови для психологічної безпеки, що базується на ефективному управлінню емоційним кліматом у колективі.

Для оцінки зовнішнього та внутрішнього середовища використовують такі методи аналізу, як: Pestle-аналіз та SWOT-аналіз. Pestle-аналіз дозволяє виявити ключові фактори зовнішнього середовища, що впливають на управління персоналом. SWOT-аналіз показує взаєморозуміння внутрішніх аспектів, які можуть вплинути на ефективність управління персоналом. Крім цього, доцільно проводити аналіз внутрішніх активів та наявних кадрів, що допоможе зрозуміти,

де є нестача або слабкі кадри, а де потрібно змінювати персонал.

При визначені певних проблем, вносяться зміни та корегується стратегія. На основі результатів SWOT-аналізу діяльність керівництва компанією направлена на використання сильних сторінок, усунення слабких сторінок, можливостей та запобігання загрозам. SWOT-аналіз допомагає ідентифікувати області, де потрібні покращення та модернізація управління персоналом.

На базу результатів Pestle-аналізу здійснюється адаптація управлінських підходів до змiну зовнішньому середовищі.

Обидва аналізи слід розглядати як інструменти стратегічного управління персоналом, які допомагають організації ефективно реагувати на виклики та використовувати можливості.

Для теперішніх умов потрібно розробити нову мотиваційну систему для персоналу в умовах постійної нестабільності, в рахуючи комплекс моральних і матеріальних стимулів. Така система сприятиме підтримці високого рівня задоволеності працівників, стимулюватиме їхню продуктивність та впливатиме на збереження та розвиток талановитого персоналу.

До моральної сторони потрібно додати можливості залучення співробітників до прийняття рішень щодо наявних проблем, а також надання певної свободи для розвитку лідерських навичок. Крім цього, необхідно додати систему внутрішніх та зовнішніх зізнань щодо досягнень та участі персоналу в управлінні компанією, щоб зробити її діяльність прозорою для загальної оцінки ефективності керування. Це призведе до виникнення конкуренції серед колективу. Для побудови сприятливого клімату праці бажано створити комфортне та стимулююче робоче середовище, а також місце для розваг й відпочинку в офісі.

Матеріальні стимули потрібні, бо для частини людей – це найголовніше. Ця система має включати систему бонусів для всього колективу у разі досягнення загальних цілей, персональні премії та бонуси для тих, хто зробив особливий

внесок у діяльність компанії, що працює в умовах нестабільності. Ще доцільно додати медичне страхування та фінансові нагороди за участь у курсах підвищення класифікації.

Отже, важливим є те, що система мотивації повинна бути гнучкою та адаптованою до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі компанії. Регулярне відновлення та адаптація стимулів допоможе забезпечити ефективну мотивацію персоналу в умовах нестабільності.

ЛІКВІДНІСТЬ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: АНАЛІЗ НОРМАТИВІВ ЛІКВІДНОСТІ У РОЗРІЗІ БАНКІВ

Осипенко С.О., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

Короленко Р.В. к.е.н., доцент

Криворізький національний університет

Банківська система відіграє важливу роль в економічному розвитку країни, тому важливим є її утримання на високих позиціях в ринковій економіці. Це призводить до необхідності постійного економічного аналізу банківської діяльності. Головним показником надійності банку є рівень його ліквідності. Тому для якісного функціонування банківської системи необхідно приділяти вагому увагу щодо підтримання стабільного стану ліквідності банківської установи.

Банківська ліквідність – це здатність банку забезпечити достатні ресурси для виплати своїх зобов'язань вчасно та без втрат. Міжнародні наглядові органи та установи надають велике значення оцінці ліквідності банків та розробці стандартів для забезпечення їх стабільності. Два з основних стандартів, які визначають вимоги до ліквідності банку, це «Liquidity Coverage Ratio» (LCR) і «Net Stable Funding Ratio» (NSFR).

LCR є одним з ключових стандартів для оцінки ліквідності банків на