

## ПЛИННІСТЬ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЇ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

**Вонберг Т.В.**, кандидат економічних наук, доцент,  
Київський національний економічний університет  
імені В. Гетьмана, м. Київ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

**Дмитрук С.М.**, кандидат економічних наук,  
Київський національний економічний університет  
імені В. Гетьмана, м. Київ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0958-5848>

У сучасних умовах світової економічної нестабільності, постійний моніторинг основних процесів управління персоналом стає необхідністю для сучасної компанії, що вимагає системного та наукового підходу. Серед багатьох важливих складових системи управління персоналом окремо варто виділити плинність, актуальність аналізу якої стало особливо значущою в умовах воєнного стану. Плинність персоналу, охарактеризована в літературі як звільнення працівників за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни, переважно має негативні наслідки для компанії, які можуть бути відчутними та значно вплинути на ефективність та результативність всього підприємства.

Очевидно, вагомим наслідком плинності персоналу є втрата цінних кадрів та знань. Мова тут про ситуацію, коли досвідчені співробітники залишають підприємство, а разом із ними втрачається й накопичений ними досвід, що може призвести до зниження якості продукції або послуг, а також до втрати конкурентної переваги на ринку.

Плинність персоналу також може призвести до додаткових витрат, пов'язаних із заміною працівників. Ба більше, втрати, спричинені процесами добору, онбордингу та навчання нового персоналу, можуть бути значними, особливо якщо цей процес починає носити системний характер.

Крім того, плинність персоналу може негативно впливати на клімат організації та комунікацію всередині колективу. В умовах турбулентності порушується стабільність та спокій у колективі, що очевидно відображається на зниженні продуктивності праці та збільшенні конфліктних ситуацій.

Варто наголосити, що і зниження мотивації та залучення працівників також є серйозними наслідками плінності персоналу. Постійна зміна колег та невизначеність у майбутньому можуть призвести до втрати інтересу та мотивації у працівників, що в свою чергу негативно впливає на їх продуктивність та залученість до роботи.

Сьогодні перед всіма складовими системи управління персоналом з'явилися нові виклики та загрози, спричинені ситуацією в країні. Одним із основних чинників, які призводять до підвищення плінності кадрів у воєнний час, є загроза безпеці. В умовах нестабільності та небезпеки працівники компанії, очевидно, змінюють робочі місця, населені пункти або взагалі залишають країну. Це особливо актуально для тих галузей, які мають стратегічне значення для оборони країни.

Крім того, будь-який військовий конфлікт призводить до економічної нестабільності, зростання цін та зменшення споживчого попиту, що впливає на фінансове становище організації. Як наслідок, процеси дестабілізації на ринку змушують підприємства скорочувати персонал або зменшувати заробітну плату, що призводить, своєю чергою, до додаткового збільшення пошукачів роботи та безробітних.

Загальновідомий механізм боротьби з плінністю, який включає в себе ряд заходів, зокрема систематичний моніторинг та аналіз показників плінності, ідентифікація причин плінності персоналу, впровадження кваліфікованого добору персоналу, навчання та розвиток персоналу, створення мотиваційної системи та покращення робочого середовища.

Але, для управління плінністю кадрів в умовах воєнного стану, підприємства повинні вжити ряд стратегій. По-перше, вони повинні зосередитися на створенні безпечного та стабільного робочого середовища для працівників, наприклад, шляхом забезпечення захисту від можливих щоденних загроз та надання психологічної підтримки.

По-друге, підприємства можуть зосередитися на розвитку програм ефективного управління персоналом, що включають в себе планування кар'єри, навчання та розвиток, а також системи мотивації та заохочення. Це допоможе зберегти мотивацію працівників та знизити бажання змінити місце роботи.

Крім того, важливо для підприємств підвищити комунікацію з працівниками та бути готовими до вирішення їх термінових проблем та питань. Відкритий та довірчий діалог може зменшити непевність та нестабільність у колективі, що, своєю чергою, може знизити плінність кадрів.

Ба більше, в цій надзвичайно складній ситуації важливо надати лідерам та керівникам організацій необхідні знання та навички для ефективного управління персоналом в умовах воєнного стану. Це включає в себе здатність до прийняття стратегічних рішень, ефективної комунікації з персоналом, лідерські навички та здатність до розв'язання конфліктів.

Загалом, плінність персоналу в умовах воєнного стану є серйозним викликом для будь-якої організації, проте за наявності ефективних стратегій та готовності до адаптації, це може стати можливістю для зміцнення та вдосконалення управління персоналом сьогодні та у майбутньому.

## **ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО МОДЕРНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

**Воронкова А.А.**, кандидат економічних наук, доцент,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0523-3156>

**Храпач К.Г.**, старший викладач,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0422-7563>

**Жувако А.Ю.**, аспірант,  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Посилення у світі глобалізаційних процесів, соціально-економічних трансформацій вносить кардинальні зміни в процеси функціонування урядових та неурядових інституцій, потребують швидкої модернізації сфери публічного управління, національної економіки.

Процеси глобалізації сприяють невідворотній структурній трансформації системи публічного управління всіх без винятку країн світу. Традиційна модель публічного управління сьогодні не є ефективною та вимагає кардинальних змін. Причинами зниження її ефективності в сучасних умовах на думку багатьох експертів, науковців є: бюрократизм; недостатність гнучкості та інноваційності; інертність; зосередженість на організаційних структурах і процесах; віддаленості від інститутів громадянського суспільства тощо. Надання міжнародними, наддержавними інституціями переваги