

Христина ШПАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – Ольга ДЯКІВ, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

МОНІТОРИНГ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗ

У сучасних умовах нестабільності людський капітал стає головним ресурсом, що забезпечує стійкість підприємства. Саме професіоналізм та інтелект працівників дозволяють бізнесу швидко адаптуватися до кризових змін та ефективно працювати далі. Талановитий працівник має професійні компетентції, досвід, працює з високою самовіддачею креативністю і продуктивністю, постійно прагне покращити власні результати своєї роботи. Особливого значення у цьому контексті набуває Talent Management. Як зазначає О. Дяків, стратегія управління талантами в сучасних умовах є «складною галуззю HR-менеджменту, що спрямована на пошук, оцінку, розвиток, мотивацію та утримання висококваліфікованих фахівців... для подальшого досягнення стратегічних цілей організації». Автор наголошує, що в умовах військових дій талант персоналу, який «персонально чи колективно генерує нові ідеї», стає найбільшою конкурентною перевагою інноваційної організації, оскільки такі працівники здатні нестандартно мислити та приймати оригінальні рішення у стресових ситуаціях [3, с. 123-124].

Потреба у вдосконаленні моніторингу HR-стратегій обумовлена складністю прогнозування соціально-економічних процесів у кризові періоди, коли традиційні моделі управління стають малоефективними і потребують негайної корекції на основі актуальних даних. Моніторинг у контексті управління персоналом виступає не лише інструментом контролю, а й складною діагностичною системою, яка через постійне спостереження та

аналіз дозволяє виявляти потенційні кадрові загрози ще на етапі їх зародження, забезпечуючи тим самим стійкість організації до зовнішніх впливів та внутрішніх конфліктів [1].

Кризова ситуація на рівні господарюючого суб'єкта проявляється через розбалансування системи управління, зниження рівня лояльності колективу та погіршення ключових фінансових показників, що вимагає від менеджменту розробки особливих антикризових стратегій. Головна проблема полягає у тому, що в умовах дефіциту ресурсів підприємства часто фокусуються на фінансовій оптимізації, нехтуючи інтересами працівників, що для компаній ІТ-сектору, таких як ТОВ «SaaSJet», є критично небезпечним через високу вартість відтворення людського капіталу. Пошук рівноваги між економічною доцільністю та збереженням кадрового ядра стає центральним завданням управління, де моніторинг стає базою для прийняття обґрунтованих рішень щодо інвестицій у навчання, мотивацію та безпеку персоналу в умовах невизначеності. [4; 5].

Теоретичний аналіз дозволяє визначити стратегію управління персоналом як системну модель дій, що охоплює всі аспекти кадрової політики – від найму та адаптації до стимулювання та розвитку персоналу – і є невід'ємною частиною загальної бізнес-стратегії компанії.

Моніторинг у цій системі реалізує принцип зворотного зв'язку через основні етапи процесу моніторингу стратегій управління персоналом:

- визначення цілей і показників оцінки, що відповідають стратегічним цілям підприємства;
- збір необхідної інформації щодо діяльності персоналу та HR-процесів;
- аналіз отриманих даних і виявлення відхилень;
- інтерпретація результатів та формування управлінських висновків;
- прийняття коригувальних заходів для підвищення ефективності HR-стратегії.

Такий підхід дозволяє використовувати як кількісні методи оцінки, зокрема аналіз плінності кадрів та якісні підходи, що базуються на вивченні корпоративної ідентичності та психологічного клімату. Особлива увага в роботі приділена концепції аналітиці людей, яка передбачає використання великих даних для вимірювання ефективності HR-процесів та оцінки їхнього впливу на фінансовий результат компанії в довгостроковій перспективі. [2].

На сьогоднішній день ТОВ «SaaSJet» активно використовує сучасні ІТ-рішення для автоматизації HR-функцій, що дозволило підвищити ефективність рекрутингу та скоротити терміни адаптації нових фахівців. Система моніторингу в компанії інтегрована у робочі процеси через інструменти Jira та Confluence, що забезпечує прозорість виконання завдань, проте SWOT-аналіз виявив слабкі місця, зокрема ризик професійного вигорання співробітників у дистанційному форматі та недостатню формалізацію системи нематеріальної мотивації. Зовнішні загрози, такі як воєнний стан в Україні та посилення конкуренції на глобальному ІТ-ринку, вимагають від компанії посилення моніторингу за такими показниками, як індекс лояльності (eNPS) та рівень стресостійкості команди.

Важливим елементом антикризової стратегії має стати запуск програм підтримки добробуту (well-being) та розвиток внутрішніх комунікацій, що сприятиме зниженню плінності кадрів та зміцненню бренду ТОВ «SaaSJet» як надійного роботодавця, здатного забезпечити стабільність та розвиток своїх працівників навіть у найскладніших умовах [4].

Список використаних джерел:

1. Безпалько О., Грищенко А., Опанасенко Р. Управління мотивацією персоналу засобами HR-аналітики: формування нової парадигми в економіці праці. *Київський економічний науковий журнал*. 2025. №11. С. 15-21. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2025-11-2>
2. Дращнер Д., Чала Н. Особливості розроблення стратегії управління персоналом підприємства в умовах війни. *Empirio*.

2024. Т. 1. Вип. 2. С. 95–104. DOI: <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.95-105>
3. Дяків О. Стратегія управління талантами в організації. *Матеріали доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів*. ЗУНУ. 2023. С. 123-124 <https://conference.wunu.edu.ua/index.php/apmpuvusv/article/view/17/13>
4. Миськів Г., Білик В. Сучасні напрями антикризового управління персоналом іт-компаній. *Економіка та суспільство*. 2026. № 83. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-81>
5. ТОВ «СААСДЖЕТ». YouControl. 2026. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/45345707/ (дата звернення: 21.04.2026).