



Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Навчально-науковий інститут фінансів,
економіки, управління та права
Сумський державний університет (Україна)
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)
Бамберзький університет імені Отто Фрідріха (Німеччина)
Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук
України (Україна)
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України» (Україна)



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції з міжнародною участю
30 листопада 2023 року



Полтава 2023

Данілено А.В., студентка,
Галайда Т.О., старший викладач,
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

АДАПТАЦІЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЙ ДО ВИКЛИКІВ ВОЄННОГО СТАНУ

У період воєнного стану економіка України підпадає під вплив викликів, з якими підприємницькі структури стикаються щодня і не завжди мають змогу долати. Управління адаптацією економічної діяльності та HR-сфери до змін в умовах кризових явищ завжди було ключовим фактором виживання у бізнес-середовищі для кожного підприємства, але у воєнний період це управління набуло особливого характеру та важливості. За таких умов виникає необхідність вивчення проблем управління персоналом компаній до змін у воєнний період та пошуку кадрових стратегій, які допоможуть їм ефективно функціонувати та пристосовуватися до нових умов діяльності.

Поширеність криз на підприємствах значно зросла в сучасний період, оскільки різні види загроз виникають як у робочому середовищі так і поза ним.. Відтак, антикризове управління можна вважати обов'язковою роллю HR, і йому варто надавати значний пріоритет.

HR відіграє впливову роль у врегулюванні кризових ситуацій шляхом планування та навчання, щоб гарантувати, що співробітники здатні пережити неспокійні часи. Роль відділу кадрів у врегулюванні кризових ситуацій полягає в тому, щоб підвищити готовність персоналу і таким чином забезпечити ефективне планування на випадок стихійних лих [1].

Усвідомлення значущості і ролі працівників компанії у забезпеченні її конкурентоспроможності та розвитку в умовах, коли зміни бізнес-середовища супроводжуються кризовими явищами, висуває на перший план питання адаптації HR-систем і технологій до умов зовнішнього та внутрішнього середовища.

Ведучи бізнес в умовах воєнного стану, як працівники так і фахівці з управління персоналом та керівництво компанії повинні бути адаптованими та адаптувати свої плани відповідно до обставин.

Кожному важливо зберігати спокій і ефективно спілкуватися зі своєю командою. Перед складанням бізнес-плану необхідно провести ретельну оцінку своїх ресурсів, включаючи ретельний аналіз ситуації, оцінку наявних коштів і оптимізацію витрат.

Під час воєнного стану в бізнес-плануванні вкрай важливо визначити пріоритет мінімізації звільнень. У такі важкі часи вкрай важливо зберегти команду кваліфікованих спеціалістів [2].

Одним із головних напрямків розвитку нових бізнес-стратегій сьогодні є цифровізація суспільного і економічного життя.

Управління персоналом в контексті розвитку цифрового суспільства включає в себе три глобальних напрямки діяльності: 1) стратегічне управління; 2) оперативне управління; 3) забезпечення управління.

Сучасні підходи до організації політики управління персоналом включають в себе прогнозування і планування, а також підбір і розвиток персоналу. Не менш актуальним є питання мотиваційної підтримки та стимулювання трудової діяльності [3].

Підвищення якості управління персоналом передбачає зміну поточного навантаження, зміну функціональних обов'язків і працівників і керівника, регулярну і детальну діагностику поточного стану виконання усіх видів діяльності.

Організаційно-адміністративні функції управління персоналом полягають у формуванні на підприємствах організаційних документів-регламентів (правила внутрішнього трудового розпорядку), розпорядчої (наказ про дистанційну роботу) та довідково-інформаційної документації (протоколи проведення нарад з охорони праці й техніки безпеки, акти впровадження комплексних заходів з охорони праці та техніки безпеки) в умовах воєнного стану.

В умовах воєнного стану ефективність системи управління персоналом забезпечується формуванням політики його збереження шляхом адаптації функцій планування, організації і нормування праці, організації своєчасної оплати праці, тайм-менеджменту, мотивування, контролювання та регулювання діяльності працівників, розроблення гнучких режимів праці й відпочинку, піклування про фізичне та ментальне здоров'я, підтримки сприятливого соціально-психологічного клімату, у тому числі через спільну участь у волонтерських проектах, програмах адаптації та підтримки вереранів і їх сімей, підтримку емпатії у соціально-трудова відносинах.

Література

1. Калугіна К. І. Актуальні проблеми управління персоналом підприємства в умовах кризи. Економіка і менеджмент 2023: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2023 р. : у 6 т. Т. 4 : Актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2023. – 86 с. С. 46-48.

2. Грінченко Р. В., Кисличко К. А., Онищук В. С. Передумови адаптації підприємств до змін у воєнний період. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2023. №5-6 (306-307). С. 91-100. DOI:10.32680/2409-9260-2023-5-6 -306-307-91-100.

3. Гринько Т. В., Лихачевська А. Ю. Управління персоналом в умовах діджиталізації. Економіка і менеджмент 2023: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2023 р. : у 6 т. Т. 4 : Актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2023. – 86 с. С. 32-36.