

Канд. екон. наук Бобирь О. І., Смольник К. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ КРИЗИ**

Нинішня криза створює значні виклики для управління персоналом, зокрема зменшенням бюджетів і кадрової чисельності, непевності щодо майбутнього і збільшенням ризику втрати ключових співробітників. Отже, виникає потреба у пошуку нових стратегій і методів управління персоналом, з метою забезпечення успішного функціонування підприємства в існуючих умовах кризи.

Для розробки ефективних заходів щодо управління персоналом у кризові періоди необхідно спочатку визначити сутність поняття «антикризове управління персоналом». За Коваленко Т.В [1] головною метою створення такої системи є запобігання та зменшення ризику виникнення кризових ситуацій у підприємстві та зниження їх негативних наслідків.

Принципи антикризового управління персоналом є фундаментальними принципами управління персоналом в умовах кризових ситуацій. Л. Громко [2] визначає два таких принципи: принцип системності в розвитку персоналу, який передбачає проведення постійних заходів з підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, а також принцип колегіальності в управлінні, який передбачає, що рішення повинні прийматися з участю не тільки керівництва, а й безпосередніх виконавців і забезпечувати консенсусний, а не примусовий характер.

Основною складовою результативної та дієвої роботи з персоналом в умовах кризи є системність заходів, яка забезпечує успішне впровадження організаційних змін. Однією з ключових проблем при роботі з персоналом в кризових умовах є опір нововведенням з боку співробітників. Для подолання цієї проблеми виділяють чотири методи роботи з персоналом:

1. Метод адаптивних змін, що полягає у досягненні компромісу, угод та переміщень у керівництві для вирішення конфліктів.

2. Метод примусових організаційних змін, який передбачає використання сили, але може бути застосований лише у випадках гострого дефіциту часу.

3. Метод управління опором, який застосовується в тому випадку, коли зміни у зовнішньому середовищі загрожують існуванню організації.

4. Кризовий метод, який передбачає розробку кроків для подолання виявлених та прихованих ризиків кризи для тих керівників, які усвідомлюють її раніше за інших.

Зазвичай проблеми в системі управління персоналом виникають як наслідок застою в цій системі. Кризові ситуації з персоналом не виникають випадково, а є результатом системних кризових явищ в різних сферах розвитку підприємства. Непристосованість результатів роботи персоналу до нових умов, які швидко змінюються, також може стати причиною кризових ситуацій, що виникають внаслідок змін в будь-якій з систем підприємства.

Отже, основними актуальними проблемами управління персоналом в умовах кризи можуть бути:

1. Збереження ключових співробітників компанії, які забезпечують її стабільність та успішність, а також визначення ефективних методів залучення та утримання талановитого персоналу.

2. Мінімізація витрат на оплату праці та інші витрати, зокрема, шляхом скорочення штату та зменшення бюджету на розвиток персоналу, що може негативно вплинути на якість роботи компанії та її конкурентоспроможність.

3. Розробка ефективної стратегії управління персоналом в умовах кризи, що дозволить зберегти конкурентоспроможність компанії та збільшити ефективність її діяльності.

4. Розвиток креативних підходів до управління персоналом, які дозволять підтримувати мотивацію співробітників та стимулювати їхню продуктивність, незважаючи на складні умови кризи.

Таким чином, все вищесказане можна узагальнити в контексті того, що актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи вимагають розробки ефективної стратегії залучення та утримання талановитого персоналу, мінімізації витрат на оплату праці та розвиток креативних підходів до мотивації співробітників.

Система управління персоналом містить в собі правила, які встановлюють взаємозв'язки між різними сферами управління персоналом в організації та формують відповідні цілі щодо управління наявним персоналом. Для наочної ілюстрації може бути використана схема якості управління персоналом організації (рис. 1).

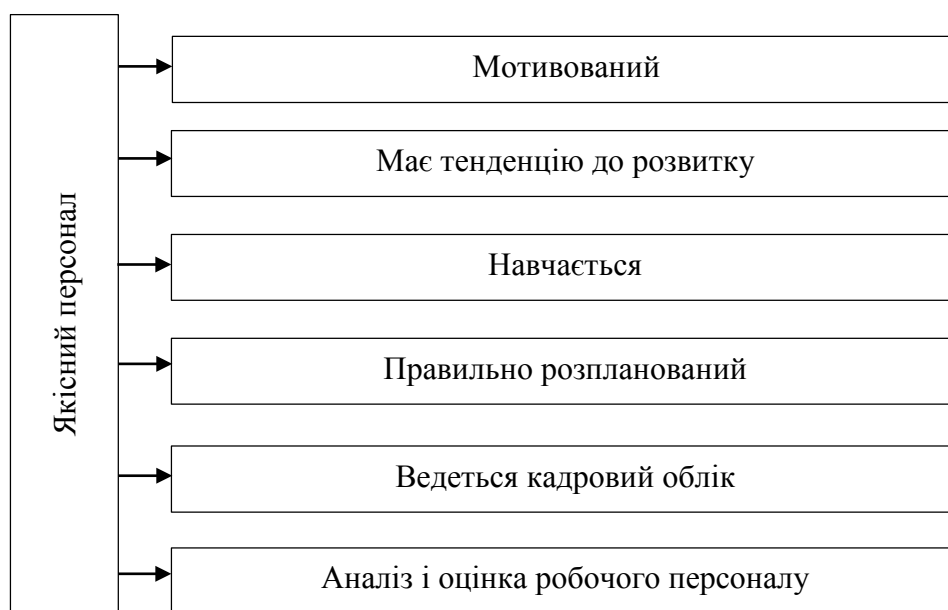


Рис. 1. Схема якості управління персоналом

Розроблено автором на основі [3]

Надання можливості навчання допомагає працівникам задовольняти свої професійні потреби та є нематеріальним стимулом у роботі в організації. Використання правил оцінювання забезпечує об'єктивну можливість формування уявлень про професіоналізм співробітників у керівництві та серед співробітників. Створення привабливих заохочень спонукає працівників підприємства до активної участі в удосконаленні виробничих процесів.

Розробка та деталізація правил оцінки бізнесу допомагають у ефективному управлінні діяльністю працівників та оцінці їх професійних навичок з точки зору перспектив підприємства. Правила про навчання надають можливість компаніям використовувати навчання як інструмент мотивації працівників і формування відповідності між їхніми навичками та потребами підприємства.

Цифровізація та технологізація поширюються на всі галузі господарської діяльності, включаючи інформаційно-комунікаційну галузь. Нові технології призводять до створення нових організаційних структур та методів управління, які радикально змінюють бізнес-середовище. Тому, розвиток технологій є головною причиною, що впливає на зміну практики управління персоналом [4].

Наступними фундаментальними змінами в сфері управління персоналом виступають:

1. Створення екосистеми персоналу: управління працівниками поза межами підприємства.
2. Збільшення уваги до корпоративної соціальної відповідальності.
3. Активне використання нових методів роботи та нових місць для роботи.
4. Цифрова трансформація технологій підбору персоналу.
5. Розробка цілісних, гнучких та персоналізованих систем винагород.
6. Цифрове перетворення навчання працівників.

Список використаних джерел:

1. Коваленко Т.В. Антикризове управління персоналом в державній організації. *Проблеми економіки*. 2018. № 4 (18).
2. Громко Л.С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 36. С. 109-113.
3. Застосування Кайдзен технології в керуванні персоналом. URL: <https://sites.google.com/site/berezlivevirobnictvo/kajdzen-tehnologia/zastosuvanna-kajdzen-tehnologiie-v-keruvanni-personalom>
4. Дашко І.М. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 21. С. 35-42.