

6. Реалізація знайдених рішень (успіх залежить від постійного зв'язку з усіма зацікавленими сторонами, інформація перевіряється «командним центром»).

Реалізація всіх цих заходів сприяє виходу підприємства з кризової ситуації, реалізації антикризової програми, істотно змінює методологічні засади управління персоналом, сприяє забезпеченню особистої безпеки на підприємстві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Зайцева Н.В., Яковенко В.С. Консолідація даних у бізнес-аналізі діяльності підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск № 8.– С. 1222-1228. URL: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015>.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підр. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с

**Чуприна О. О., Гордєєва-Герасимова Л. Ю.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ**

Управління персоналом – це важлива складова будь-якого успішного бізнесу. Однак, умови кризи, які можуть бути викликані зовнішніми чинниками, такими як пандемія, економічні зміни або природні катастрофи, можуть суттєво позначитися на роботі компанії та управлінні персоналом. У цій роботі ми розглянемо деякі актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи та запропонуємо можливі шляхи їх вирішення.

Останні кілька років були дуже непередбачуваними для більшості компаній у світі, оскільки було введено різні заходи для боротьби з кризою, в тому числі карантинні обмеження, зміни в економіці та технологічний розвиток. У зв'язку з цим, управління персоналом стало складнішим, оскільки компанії змушені були швидко адаптуватися до нових умов, забезпечуючи безпеку своїм працівникам та забезпечуючи продуктивність бізнесу [3].

В умовах кризи компанії можуть зіткнутися зі значною втратою талановитого персоналу. Це може бути викликано різними чинниками, такими як зниження заробітної плати, скорочення робочого часу, зменшення кількості проєктів або відмови від додаткових переваг. Для запобігання цій проблемі, компанії повинні забезпечувати своїм працівникам розумні умови праці, які містять конкурентоспроможну заробітну плату, можливість працювати здалеку, гнучкі графіки роботи та інші бонуси [2].

Криза може суттєво вплинути на здоров'я та безпеку працівників компанії. Недостатній фокус на здоров'я та безпеку може призвести до високого рівня відсутності працівників, що може значно вплинути на продуктивність компанії.

Однією з головних проблем управління персоналом в умовах кризи є зниження мотивації працівників. Люди залишаються менш цікавими у своїй роботі через зменшення доходів, невизначеність майбутньої роботи, невідомість можливостей для професійного розвитку та інші причини. Це може призвести до збільшення кількості помилок, зниження продуктивності та інших негативних наслідків.

Для подолання цієї проблеми менеджери з управління персоналом можуть використовувати різні методи. Одним з них є підвищення визнання та нагородження працівників за їхній внесок у роботу. Також можна проводити тренінги та розвивати програми для професійного розвитку, щоб показати свою підтримку працівникам та допомогти їм збільшити мотивацію до праці.

Проте, для вирішення цих проблем, компанії можуть застосовувати ряд заходів, які допоможуть забезпечити продуктивність працівників, зберегти робочі місця та забезпечити розвиток та навчання свого персоналу.

Досвід українських компаній в подоланні кризових явищ в процесі управління персоналом свідчить, що можна використовувати наступні інструменти: «діджиталізація та автоматизація HR процесів, впровадження принципів соціокультурного різноманіття, впровадження Employee Experience (досвід працівника)» [1].

Таким чином, в умовах кризи, успішні компанії повинні бути готовими до змін, швидко реагувати на нові обставини та забезпечувати своїх працівників необхідними інструментами та ресурсами для того, щоб забезпечити максимальну продуктивність та збереження персоналу.

### **Список використаних джерел:**

1. Виклики та тренди в HR 2020: огляд кейсів номінантів Премії HR-бренд. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominativ-premiyi-hr-brend/>.
2. Кривов'язюк І.В. Антикризове управління підприємством: навчальний посібник. 3-тє видання, доповн. і переробл. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 396 с.
3. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>

**Шило А. Е., канд. екон. наук Дзяд О. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ВИКЛИКИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЇ**

З міжнародними міграційними потоками пов'язано багато викликів для менеджменту персоналу компаній. Однією з головних проблем є пошук і зберігання талантів в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці. Із зростанням міграції робочої сили з'являється більше можливостей для компаній знайти нові таланти, проте, це також означає, що менеджмент персоналу повинен бути більш гнучким та мобільним у своїх підходах. Працевлаштування мігрантів для компанії базується на принципі порівняння вигід та витрат. Економічні вигоди від найму мігрантів можуть бути пов'язані з низькими вимогами щодо розміру заробітної плати, готовністю працювати в складних умовах, що може допомогти компанії знизити витрати на працевлаштування та збільшити ефективність роботи. Крім того, мігранти можуть мати різноманітні навички та досвід, що може бути корисним для компаній, які працюють у міжнародному середовищі.