

Калугіна К. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ**

Тези досліджують питання управління персоналом в умовах кризи, тому що вона являє собою загрозу для підприємства не тільки фінансову, але і кадрову, тобто можливо втратити кваліфіковані кадри, без допомоги яких неможливо подолати саму кризу. Тому утримання ключових співробітників за рахунок формування антикризової мотиваційної моделі управління персоналом є одним із головних завдань на етапі кризи.

Одночасно треба дослідити теоретичні задачі по обґрунтуванню практичних напрямів управління персоналом підприємства в кризових умовах, запропонувати заходи реструктуризації кадрового потенціалу та визначитися з роллю відділу кадрів (HR) у організації та підготовці кадрів для подолання криз.

Сучасні дослідження показали, що підприємства, які включають благополуччя співробітників у план управління кризою, мають більше шансів бути успішними порівняно з тими, які стурбовані лише захистом систем, процесів, інфраструктури та зв'язків з громадськістю, як традиційно було очевидно. HR вважається життєво важливим партнером у плануванні врегулювання кризових ситуацій через його розуміння потреб працівників та їхню роль у виживанні підприємства. Як одна з головних ролей HR, навчання вважається першорядним, коли справа доходить до кризового управління. Роль HR полягає в тому, щоб співробітники були добре поінформовані про потенційні кризи, які можуть вплинути на підприємство, і щоб вони усвідомлювали свою роль у вирішенні кризи. HR надає навички та знання, необхідні для забезпечення того, щоб співробітники могли сприяти стабільності організації, беручи участь у процесі управління кризою.

Сучасна література свідчить, що традиційна роль людських ресурсів значно еволюціонувала, щоб включити інші обов'язки на основі зміни робочого середовища. Це означає, що відділ кадрів вийшов за межі звичайних ролей найму та звільнення до більш складних ролей, які безпосередньо впливають на продуктивність підприємства.

Отже, роль відділу кадрів є більш вимогливою та потребує широких знань і навичок, щоб забезпечити задоволення всіх цих організаційних потреб. Антикризовий менеджмент належить до тих сфер управління, в яких очікується участь HR, щоб забезпечити врахування потреб працівників під час та після кризи при розробці планів антикризового управління.

Поширеність криз на підприємствах значно зросла в сучасний час, оскільки різні види загроз виникають у робочому середовищі та поза ним. Це вимагає підвищення обізнаності про такі загрози та включення заходів пом'якшення для вирішення криз, коли вони виникають. Відповідно, антикризове управління можна вважати обов'язковою роллю HR, якій слід надавати значний пріоритет. Антикризове управління стосується процесу передбачення, виявлення, запобігання та управління потенційними катастрофами шляхом розробки планів подолання криз, коли вони виникають.

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. Враховуючи людську сторону в контексті управління кризами, було встановлено, що підприємства знаходяться в кращому становищі для боротьби з кризами, коли вони виникають.

У цьому розділі зосереджено увагу на ролі HR у плануванні та підготовці кадрів для врегулювання криз. Даний підрозділ розглядає функцію управління персоналом як функцію управління кризовими ситуаціями та прагне встановити

роль, яку відіграє підрозділ управління персоналом у забезпеченні того, щоб підприємство було добре підготовлено, а персонал був добре навчений справлятися з кризами, коли вони виникають.

Криза визначається як будь-яке часткове або повне порушення ключових операцій підприємства в результаті пошкодження майна чи обладнання, шкоди людям, зруйнованих стосунків, руйнування навколишнього середовища або негативного сприйняття та впливу зацікавлених сторін серед інших факторів. Асоціація управління людськими ресурсами визначає це як «подію з низькою ймовірністю, сильним впливом, яка часто є несподіваною та незнайомою, спричиненою організаційними структурами, людьми, технологіями, економікою, стихійними лихами тощо». Отже, це може вплинути на ефективність бізнесу, репутацію та продуктивність працівників, що може призвести до катастрофічних подій.

Тому необхідно визначити важливу роль управління персоналу, визначення основних заходів з антикризового управління персоналом підприємства, а також побудувати мотиваційну модель управління персоналом в умовах кризи. Роль HR у сучасному корпоративному світі суттєво змінилася відповідно до різноманітних подій і потреб на робочому місці. Участь HR в управлінні кризою є однією з таких подій, і це призвело до того, що HR грає активну роль у навчанні та плануванні для впливу на кризові ситуації.

Список використаних джерел:

1. Онешко С., Башлай С., Короленко О. Особливості збереження та підтримання економічного потенціалу України в умовах війни. *Електронний журнал «Економіка та суспільство»*. 2022. Вип. 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-4>
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
3. Єпіфанова І.Ю., Оранська Н.О. Сутність антикризового управління підприємства. *Економіка і суспільство*. 2016. № 2. С. 265-269. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/2_ukr/47.pdf
4. 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>