

10. Mayo E. The Hawthorne experiment. Western electric company. *Classics of organization theory*. 1933. P. 134-141.
11. Slivenko, V.A., Slivenko, A.V. Problems of reforming the law enforcement system of the state: an innovative method of motivation of staff. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій*. 2015. 23(5). С. 10-15. <https://doi.org/10.15421/191516>.
12. Zayed, N.M. et al. An Investigation into the Effect of Knowledge Management on Employee Retention in the Telecom Sector. *Administrative Sciences*. 2022. 12(4). P. 138. <https://doi.org/10.3390/admsci12040138>.

Мартем'янова С. Д., Гордєєва-Герасимова Л. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ КРИЗИ**

Сучасне зовнішнє середовище, в якому діє підприємство, характеризується великою змінністю та непередбачуваністю. Конкуренція між компаніями зростає, інформація стає все більш насиченою [3]. У такому оточенні, успішність підприємства значною мірою залежить від ефективного управління персоналом.

Особливо важливим управління персоналом стає в період кризи, коли зниження продажів та прибутків, збільшення заборгованості та інші проблеми впливають на фінансовий стан підприємства. Керівник повинен мати глибокі знання і володіти різноманітними інструментами та методами, які допоможуть ефективно управляти персоналом, забезпечити дієву стратегію та забезпечити належний соціально-економічний розвиток компанії [1, с.15].

В умовах кризи, управління персоналом необхідно розглядати в контексті додаткових завдань:

1. Оптимізація персоналу – необхідно знизити витрати на зарплату та утримання працівників. Це може бути досягнуто шляхом зменшення кількості працівників, скорочення робочого часу, зниження зарплат тощо.

2. Мотивація працівників – важливо створити мотивуючу атмосферу на робочому місці. Це може бути досягнуто шляхом підвищення зарплат, надання бонусів, створення можливостей для розвитку та професійного зростання.

3. Збереження командного духу та зв'язку з працівниками – важливо створити команду, яка буде працювати разом для досягнення спільної мети. Це можна забезпечити створенням сприятливої робочої атмосфери, сприянням взаємодії між працівниками та забезпеченням регулярного зв'язку з ними.

Управління персоналом є ключовим елементом успішної діяльності будь-якої компанії, особливо в умовах кризи. Керівники підприємств повинні дотримуватись стратегічних підходів до управління персоналом, щоб внести прогресивні зміни в систему управління і забезпечити належний соціально-економічний розвиток компанії.

Сучасна система управління персоналом на підприємстві є ключовим інструментом для забезпечення конкурентоздатності та розвитку, незалежно від форми власності. Однак, в умовах кризи, управління персоналом стає складним завданням для керівників організацій. На жаль, зменшення чисельності працівників, збільшення робочого часу та зниження заробітної плати, підвищений психологічний тиск та загрози здоров'ю та безпеці працівників стають частими проблемами управління персоналом в умовах кризи. Організації повинні забезпечувати ефективні заходи щодо профілактики та контролювання захворювань, підтримки звільнених працівників та забезпечення безпеки на робочому місці, щоб зберегти мотивацію та продуктивність свого персоналу під час кризових ситуацій.

Дослідження показують, що при розробці заходів антикризового управління персоналом в першу чергу необхідно максимально зберегти висококваліфікований кадровий потенціал підприємства для забезпечення стабільної роботи підприємства, а також надати персоналу соціальні гарантії їх захисту. Щоб досягти цієї мети в умовах кризи, доцільно рекомендувати підприємствам проводити активну кадрову політику, яка б забезпечувала керівництво підприємства не

тільки прогнозними даними, а й механізмами впливу на ситуацію. Це дасть змогу службі управління персоналом розробити антикризові програми та моніторити ситуацію, коригуючи програми відповідно до параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища [2].

Отже, можна зробити висновки, що на сучасному етапі розвитку соціально економічних відносин на підприємствах особливу увагу приділяють виваженої антикризової політиці управління персоналом, що передбачає впровадження заходів щодо максимального збереження кадрового потенціалу та надання соціальних гарантій персоналу для збереження та укріплення конкурентних позицій підприємства в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підруч. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Бикова А.Л., Лобза А.В., Пильгун А.Р. Розроблення антикризової програми управління персоналом як стратегія подолання бізнес-проблем підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2022. № 1 (124). С. 67-71.
3. Гринько Т.В. Основи управління адаптивним інноваційним розвитком підприємства. *Проблеми економіки*, 2011. №3. С. 94-97.

Михайленко О. А., Паливода А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

У сучасних умовах стану економіки велика кількість підприємств знаходяться в кризовому становищі, тому актуалізується питання управління персоналом в умовах кризи. Управління персоналом є ключовим фактором успіху будь-якої компанії, але коли з'являються кризові ситуації, які впливають на стан економіки та бізнес-процесів, виникає необхідність швидко та ефективно вирішувати проблеми зі збереженням бізнесу.