

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.

Розвиток людських ресурсів підприємств необхідно розглядати в наступних аспектах: з точки зору працівника та з точки зору компанії. Зі сторони працівника – це якісні зміни характеристик, поява нових системних властивостей, шляхом впливу керівників, що сприяє досягненню цілей підприємства. А зі сторони підприємства – підсистема управління персоналом: методи впливу, що забезпечують розвиток підприємства та всіх його ресурсів.

Криза – це перехідний етап у діяльності будь-яких систем, який вимагає якісного та швидкого реагування та загрожує пріоритетним цілям організацій. Основними симптомами кризи є: ділові конфлікти, зниження частки ринку, скорочення прибутковості, що призводить до наростання фінансових проблем.

У 2020 р. населення планети зіткнулося з новим чинником небезпеки – пандемією Covid-19, яка мала величезний вплив на всі сфери життєдіяльності населення, зокрема і бізнес. Практика показала, що велика кількість компаній різних масштабів та економіки окремих країн, виявились неготовими до протистояння кризовим ситуаціям. У лютому 2022 року Україна зіткнулась зі ще однією, не менш вагомою проблемою. Повномасштабне вторгнення країни-агресора на територію України призвело до ще більших проблем, які ввели у стан кризи тисячі підприємств по всій країні. Всі ці події привели в стан активності проблематику удосконалення антикризового менеджменту та оновлення інструментів управління. Персонал є стратегічно важливим ресурсом в кожній організації, тому підвищена увага має приділятися проблемам управління ним.

Серед актуальних проблем управління персоналом в умовах кризи можна виділити наступні: 1) Скорочення бюджетів, зниження рівня оплати праці: у цих ситуаціях бюджети на персонал та інші ресурси скорочуються, що може знизити мотивацію персоналу. 2) Підвищені вимоги та скорочення кількості працівників: під час кризи може виникнути потреба у підвищенні продуктивності, щоб зберегти конкурентоспроможність компанії. Скорочення кількості кадрів може призвести до більшого навантаження працівників. 3) Робота з віддаленим персоналом:

кризові ситуації можуть призвести до змін у схемах роботи, включаючи віддалену роботу, що може створити нові виклики в управлінні та моніторингу продуктивності персоналу. 4) Нестабільність у ринку праці та втрати кадрів: основні причини цих проблем пов'язані з економічними змінами, несприятливими умовами для підприємств та нестабільністю ринку. 5) Нестача ресурсів для навчання та розвитку персоналу: це може призвести до втрати конкурентної переваги, зниження ефективності роботи тощо.

Для вирішення цих проблем можна запропонувати наступні рішення:

1. Підвищення ефективності: менеджери можуть зосередитися на вдосконаленні процесів, що призведуть до підвищення продуктивності.

2. Робота з персоналом: залучення персоналу до прийняття рішень з підвищення продуктивності може покращити взаєморозуміння та мотивацію.

3. Підтримка морального духу: керівники можуть допомогти підтримувати моральний дух і мотивацію працівників, створюючи гарне робоче середовище, визнаючи та винагороджуючи працівників за їхні успіхи.

4. Навчання та розвиток персоналу: кризові ситуації можуть стати приводом покращення навичок та компетенцій персоналу.

5. Перегляд стратегії управління персоналом: одним зі способів збереження кадрів є інвестування в них. Надання можливостей для професійного розвитку та перекваліфікації може сприяти збереженню кадрів, а також підвищенню їх ефективності та професійної компетентності.

6. Розвиток системи мобільності: важливим є не лише перехід до гнучкого режиму роботи, а й застосування системи віддаленого робочого місця. В сьогоденні віддалена праця та фріланс стали нормою в багатьох країнах. Так, в США до 2020 року частка фрілансерів становила 50%. Новою ідеєю в сфері глобальної зайнятості стало поширення транскордонної зайнятості. А ряд європейських країн ввели законодавче регулювання віддаленої роботи.

Для української економіки кадрова стратегія є однією з основних, оскільки розглядається як стратегічний фактор з точки зору планового розвитку.

Найбільші проблеми, з якими стикається керівництво, включають підвищення мотивації та забезпечення безпеки, збереження робочих місць, підтримка працівників, що працюють віддалено. Управління персоналом в умовах кризи вимагає від менеджерів з управління персоналом практичності, гнучкості, а також вміння оперативно реагувати на зміни та приймати рішення в умовах невизначеності, задля забезпечення успішного функціонування підприємства в складних умовах. Необхідно бути готовим до впровадження ефективних стратегій, таких як зміцнення комунікації, ефективне використання технологій та введення перспективних програм підтримки.

Список використаних джерел:

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М. Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: [монографія]. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 582 с.
2. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Антикризове управління підприємством: навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисц. Київ: КНЕУ, 2004. С. 99-101.
3. Федерація роботодавців України. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf

Канд. екон. наук Олійник Т. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Ефективне управління персоналом медичних закладів забезпечує стабільність діяльності цієї установи, її успішне функціонування в умовах конкурентного середовища та подальші перспективи в контексті результативного стратегічного розвитку. У реаліях сьогодення особливого значення набуло питання управління персоналом закладів охорони здоров'я.

Триває загальнодержавна реформа охорони здоров'я, що ускладнює процес управління медичним персоналом як у приватних так і в державних медичних