

Совгир К.С., Гордєєва-Герасимова Л.Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:
ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

В умовах сьогодення постає чимало питань, щодо управління персоналом на підприємствах під час загострення кризових явищ, для нашої країни в наш час таким лихом стала війна. Війна – це абсолютно незвичайна подія, яка має вплив на першорядні потреби людини у безпеці, і саме це виступає одним з найважливішим напрямком управлінської діяльності, так і вагомим інструментом на належне функціонування підприємства у цілому. Тому важливість управління персоналом на кожному підприємстві для оперативної взаємодії з покращенням економіки є успішність ведення бізнесу в адаптації до нових світових реалій через антикризове управління персоналом [1].

Саме тому актуальність захисту людей при одночасній забезпеченості стійкої роботи підприємства набуває питання антикризового управління персоналом.

Антикризове управління персоналом – це сукупність спрямованих дій голови підприємства на соціальний захист, формування та функціонування гідних умов для ефективного та належного розвитку кадрового потенціалу кризового підприємства [2]. В умовах кризових явищ в економіці країни чи діяльності якогось підприємства одним з першочергових завдань є мінімізація витрат, проте у колективі не повинно бути непорозуміння, напруги між персоналом, адже це сприяє невиконанню плану роботи, що в результаті може бути катастрофічним для підприємства.

Актуальними проблемами в умовах сьогодення є:

– відсутність єдиної та зрозумілої системи оцінки якості та ефективності кадрової роботи, через перебої роботи ІТ-систем за умови віддаленої роботи співробітників і це призводить до зниження рівня ефективності управління персоналу та роботи в цілому і це має певний формальний характер, зіставлення

основних результатів діяльності фахівців переважно ускладнене, досить висока імовірність появи незацікавленості персоналу у результатах власної діяльності.

– низька заробітна платня, яка не відповідає складності поставленої роботи, що у результаті відштовхує випускників потенційних працівників.

– недостатній рівень мотивації персоналу через напружену ситуацію у країні та неможливість підвищення заробітної платні, надбавки, премії тощо, тому працівники не мають мотивації і це сприяє неякісній роботі [3].

Отже, вирішення цих проблем щодо управління персоналом вимагає антикризового управління персоналом, що передбачає не лише планування, відбір, підбір, розстановку, але і дбайливе відношення до потреб людини, врахування її індивідуальних особливостей, тощо [3].

З вищенаведених проблем робота з персоналом у режимі антикризового управління має передбачати ряд таких завдань:

– зміцнення ефективного кадрового резерву для різних ланок керівництва організації;

– встановлення кадрової структури, яка найбільш відповідає ситуації, що склалася, і підвищення фінансової складової, котра враховує оптимальне утримання персоналу;

– проведення кількісної та якісної оцінки кадрової структури, а саме доцільним є виявлення, підтримка і навчання нових технологій та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві;

– створення стратегічного та тактичного кадрового резерву;

– потрібно більше надавати перевагу командній роботі, а не індивідуальним зусиллям, формуючи робочі команди як між відділами, так і підрозділами організації для згуртованості колективу.

Можна ще додати, що чималу роль також відіграє забезпечення працівників і керівників потрібними технічними можливостями і знаннями для управління командами в обставинах, що склалися, а також дистанційній віддаленій роботі колективу [4; 5; 6].

Отже, розуміючи необхідність збереження персоналу під дією кризових явищ підприємство має прагнути відкриттю нових робочих місць, додання заробітної платні за умов виконання планів. Вищенаведений перелік завдань, який має поставити перед собою підприємство є антикризове управління персоналом, яке спрямоване на розв'язання таких важливих проблем як: потреба в персоналі, залучення та відбір нових кадрів, навчання, мотивація тощо.

Список використаних джерел:

1. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. Вид. 2-ге, виправл. і доп. Київ: Центр навчальної літератури, 2015. 504 с.
2. Заблодська І.В. Колаборація антикризових заходів підприємства. Прометей. 2008. № 3(27). С. 146-150.
3. Гавкалова Н.Л., Айнура Кярам Кізі Мосумова Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми. *Ефективна економіка*. №6, 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5018>
4. Як змінюються бізнес-процеси у великій компанії після початку війни. Досвід «Дарниці». URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/12/689085>.
5. 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>
6. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Концептуалізація моделей управління змінами на підприємствах у сучасних умовах мінливого середовища. Технологічний аудит та резерви виробництва. 2015. № 1 (5). С. 34-40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2015_1\(5\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2015_1(5)_6)

Стрюков В. В., Акімова В. В.

Дніпровський державний медичний університет (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Управління медичною організацією і кадровим потенціалом, не залежно від рівня надання медичної допомоги (первинна медико-санітарна допомога; вторинна медична допомога; третинна медична допомога) є надзвичайно важливим методом управління. Адже грамотне та ефективне управління,