

2. Stryukov, V., & Hromtseva, O. (2019). Analysis of key competences in vocational education. *Journal of Scientific Papers Social Development and Security*, 9(5), 94-109. <https://doi.org/10.33445/sds.2019.9.5.6>
3. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників: Постанова Каб. Міністрів України від 14.07.2021 р. № 725. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-п#Text>
4. Громцева, О.В., & Стрюков, В.В. (2022). Гендерне орієнтований підхід до менеджменту емоційним вигоранням у лікарів та середнього медичного персоналу в військовий час. *Економічні горизонти*, (2(20)), 94-110. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(20\).2022.263950](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(20).2022.263950)
5. Krupskiyi, O.P., Stasiuk, Y.M., Hromtseva, O.V., & Lubenets, N.V. (2022). The Influence of Emotional Labor of Family Doctors on their Well-Being and Job Satisfaction. *European Journal of Management Issues*, 30(4), 215-223. URL: <https://doi.org/10.15421/192218>
6. Striukov, V.V., Grynko, T.V., Krupskiyi, O.P., & Vazov, R.G. (2022). Current state and strategic directions of development of state management of nursing education in Ukraine. *Medicni Perspektivi*, 27(1), 174-183. <https://doi.org/10.26641/2307-0404.2022.1.254469>
7. Borysiuk, I., Yaremkevych, R., Sviatenko, T., Striukov, V., & Krupskiyi O. (2022). El impacto de la pandemia de COVID-19 en la educacion de los estudiantes de medicina. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 164-189. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1322>
8. Стрюков, В.В., & Громцева, О.В. (2022). Державне регулювання медичною освітою: сьогодення, проблеми та шляхи вирішення. *Економічні горизонти*, (4(22)), 100-112. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(22\).2022.267023](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(22).2022.267023)
9. Кричківська О., Білоус І., Дем'янюк А. Дистанційна освіта в надзвичайних умовах та кризових ситуаціях. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 8(13). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-8\(13\)-99-108](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-8(13)-99-108)

Тронь Є. Е.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ КРИЗИ**

Центральним завданням стратегічного управління персоналом є забезпечення безперервності роботи персоналу як ключового елемента подолання криз. Під час кризи процеси управління персоналом прискорюються і набувають особливої гостроти. Відтік робочої сили з компанії, що перебуває в кризі внаслідок економічної кризи, може стати незворотнім, подібно до лавини, якщо вийде з-під контролю.

При вирішенні антикризового питання важливо забезпечити єдність праці як колективу індивідуальних цінностей співробітників. Тому з погляду завдань

управління краще розглядати кадрову справу як соціо-технічну єдність, яка функціонує і розвивається за певними законами. Діяльність компанії в кризових ситуаціях суттєво відрізняється від стабільного управління. У цьому відношенні антикризове управління відрізняється від традиційного управління персоналом і вимагає організованості. Особливо в кризових ситуаціях змінюється організаційна поведінка персоналу, зростає соціально-психологічна напруга в колективі, виникає необхідність мобілізації власного потенціалу для вирішення проблем за допомогою нестандартного підходу. Управління кадровою кризою вимагає розробки та впровадження низки тактичних і стратегічних заходів.

Існує два випадки кризи управління персоналом: криза управління персоналом як наслідок системної кризи та криза управління персоналом як основна причина системної кризи. Таким чином, можна сказати що в управлінні персоналом з дуже різними проблемами і функціями, такими як різні механізми і причини кризи, і різні конфігурації систем антикризового управління.

Необхідно оцінити, які ресурси доступні компанії: час, ресурси, компетенції, досвід, люди, стосунки, інформація. Треба намагатися врятувати те, що врятувати можна. Алгоритм управління кризою повинен включати такі кроки:

1. Визначте характер проблеми (яку проблему необхідно вирішити, наприклад, зниження продажів, фінансові ресурси, утримання клієнтів).
2. Створення команди з управління кризою (зазвичай за участю старших менеджерів і керівників ключових відділів).
3. Організація зовнішньої комунікації (управління зовнішньою інформацією для запобігання ризикам, які можуть загрожувати репутації).
4. Аналіз проблемної ситуації командою кризового управління (розбивка на підпроблеми, визначення пріоритетів, залучення експертів, виявлення небезпек, оцінювання ризиків і пошук можливих рішень).
5. Створення постійних каналів зв'язку з найбільш важливими зацікавленими сторонами (акціонерами, співробітниками, споживачами) – телефонні лінії, спеціальний сайт, компетентні консультанти тощо.

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].