

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

*О. В. Суховій, студентка
Сумський державний університет*

У сучасних умовах господарювання, які характеризуються високою непередбачуваністю та динамічністю, особливо в контексті економічних криз та воєнного стану, ефективне управління персоналом стає одним із ключових факторів виживання та розвитку підприємств. Кризові явища ставлять перед підприємствами ряд викликів, серед яких одним із найбільш критичних є підтримання продуктивності, збереження кваліфікованих кадрів та адаптація до швидко змінних умов. Управління персоналом включає планування, набір, відбір, адаптацію, навчання, мотивацію, оцінку ефективності та контроль. В умовах кризи виникають проблеми з мотивацією, плинністю кадрів, продуктивністю та комунікаціями.

Сучасні тенденції в управлінні персоналом включають автоматизацію процесів, дистанційну роботу та психологічну підтримку. Система управління персоналом потребує постійного вдосконалення та адаптації до змінних умов для забезпечення стабільності та розвитку підприємства (Колобердянко, 2018).

Управління персоналом є критично важливим аспектом функціонування будь-якої організації, оскільки працівники є ключовим ресурсом для досягнення стратегічних та оперативних цілей підприємства. Система управління персоналом включає в себе ряд взаємопов'язаних елементів, які забезпечують ефективну роботу колективу, розвиток потенціалу працівників та їхню мотивацію.

Важливо керуватися основними принципами управління персоналом у кризових умовах. До них можна віднести такі: принцип інтеграції зусиль персоналу; принцип підтримки прагнення до самостійності; принцип оптимізації кадрового потенціалу підприємства; принцип стимулювання більшого динамізму; принцип розвитку кадрового потенціалу підприємства; принцип орієнтації на професійні якості працівників підприємства та оптимального використання зусиль; принцип системності роботи з розвитку персоналу (Громко, 2018).

У сучасних умовах, особливо під час кризових явищ, система управління персоналом стикається з низкою проблем:

1. Зниження мотивації працівників через невизначеність та стрес.
2. Висока плинність кадрів через зменшення заробітної плати або скорочення робочих місць.
3. Зниження продуктивності через погіршення умов праці.

4. Відсутність ефективних комунікацій між керівництвом і працівниками (Агавердієва, 2019).

Сучасні тенденції в управлінні персоналом включають:

1. Автоматизація HR-процесів: використання технологій для оптимізації процесів управління персоналом.

2. Штучний інтелект: аналіз даних про працівників для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

3. Дистанційна робота: впровадження гнучких графіків роботи та робота з дому.

4. Психологічна підтримка: забезпечення програм психологічної підтримки для збереження морального духу працівників.

Для вирішення зазначених проблем можна запропонувати такі заходи:

1. Індивідуалізовані підходи до мотивації: розробка програм мотивації з урахуванням індивідуальних потреб працівників.

2. Розвиток комунікацій: запровадження ефективних каналів комунікації між керівництвом і працівниками.

3. Підтримка корпоративної культури: створення середовища взаємопідтримки та лояльності.

4. Впровадження інноваційних технологій: використання новітніх технологій для покращення управління персоналом (Ведерніков, 2018).

Таким чином, система управління персоналом є складною та багатогранною, потребує постійного вдосконалення та адаптації до змінних умов. В умовах кризи особливо важливо використовувати комплексний підхід, поєднуючи традиційні методи та інноваційні рішення для забезпечення стабільності та розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Колобердянко І.І., Бражник Д.Г. (2018). Сучасні тенденції у сфері управління персоналом. Економіка і суспільство. Випуск 19 / 2018. С. 867 – 873.

2. Громко Л.С. (2018). Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. Причорноморські економічні студії. Випуск 36. 2018. С. 109 – 113.

3. Агавердієва Х. Ф. (2019). Сучасні проблеми системи управління персоналом. Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика: матеріали п'ятнадцятої наук. – практ. міжнар. конф., Харків, 6 серп. 2019 р. : тези доп. Х., 2019. Ч. 2. С. 72 – 74.

4. Ведерніков М. Д., Базалійська Н. П. (2018). Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 3 (102). С. 72-79.