

Лашкул О.О.

здобувачка групи УП-23М

Липчанський В.О.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Розвиток кадрового потенціалу в аграрній сфері набуває особливого значення в контексті підтримки національної економіки, забезпечення продовольчої безпеки та відновлення інфраструктури. Механізм використання людських ресурсів в умовах воєнного часу вимагає від менеджменту формування нових підходів, адаптованих під виклики сьогодення. Ефективне управління кадрами в цей період стає вирішальним фактором, що впливає на продуктивність підприємств та здатність до виживання в цілому.

В сучасних умовах персонал є найбільш вразливою ланкою в загальній системі функціонування підприємства. Так, найпоширенішими проблемами в сфері HR-менеджменту на підприємствах аграрного сектору є:

- втрата кваліфікованих спеціалістів по причині еміграції, внутрішнього переміщення або перебування в лавах ЗСУ;
- постійна зміна умов виконання своїх функцій, що відображається на вразливості та вигорання працівників;
- накопичення стресу через непередбачуваність та хвилювання за себе та рідних;
- психологічні травми працівників, що прямо відбиваються на зниженні продуктивності праці;
- зниження рівня мотивації та морального духу працівників;
- зменшення витрат на навчання та розвиток персоналу;
- ускладнення процесу комунікації через вимушений перехід на дистанційні способи управління персоналом;
- зниження морального духу працівників тощо.

Відповідно до даних соціологічних досліджень [1], майже 74% представників вітчизняного бізнесу заявили про дефіцит співробітників, у зв'язку з мобілізацією та вимушеною міграцією. Натомість, за тими працівниками, що залишились в організаціях спостерігається зниження ініціативності та продуктивності в цілому по причині масового напруження та складних умов робочого середовища.

Ці проблеми потребують комплексного підходу до управління кадровим потенціалом, перегляду усталених методів управління людськими ресурсами з метою пришвидшення адаптації менеджменту підприємства до нових викликів і забезпечити свою стійкість в умовах війни.

Питання збереження кадрового потенціалу були актуальними завжди. Адже кваліфіковані працівники сприяють підвищенню продуктивності, інноваційності та конкурентоспроможності. Інвестування в розвиток персоналу, через навчання та професійний ріст, не лише підвищує мотивацію та задоволеність працівників, але й забезпечує стійкість компанії в нестійкому середовищі. Проте реалізація зазначених вище процедур розвитку кадрового потенціалу у воєнний час значно уповільнюються та ускладнюються.

На основі перегляду досліджень щодо наукових рішень з питань оптимізації управління персоналом в умовах війни, а також рекомендацій від практикуючих бізнес-

менеджерів доцільно запропонувати наступні стратегії та тактики розвитку кадрового потенціалу, зокрема для підприємств аграрного сектору.

Так, науковці Куделя В.І. та Яковенко В.Г. пропонують використовувати досвід Ізраїлю щодо питань управління персоналом у військовий час. На їх думку, доцільно «приділити більшу увагу таким сучасним тенденціям у сфері управління персоналом, як: командна робота, збільшення залучення тимчасових працівників в організацію, використання нових систем винагород, використання потенціалу старшого покоління, створення програм добробуту для персоналу» [2].

Командна робота передбачає зміцнення зв'язків між учасниками, чіткий розподіл обов'язків, координація діяльності кожного члена команди із врахуванням ймовірності невчасного виконання завдань за умов мінливості та непередбачуваності факторів зовнішнього середовища (перебої зі електроенергією, втрата робочих годин, пов'язана із тривогами тощо).

Організація відкритих комунікаційних платформ для обговорення проблем і ідей може стати одним із варіантів покращення комунікацій в команді та налагодити зворотній зв'язок. Під час таких зустрічей відбувається збір думок працівників щодо умов роботи та впровадження змін на основі їхніх відгуків.

Комфортні умови трудової активності сприяють психологічній безпеці працівників, що можуть вільно висловлювати свої побоювання і пропозиції. Відповідно у них з'являється можливість заявити про свої потреби згідно їх емоційного стану. На думку Чорнодід І.С., Василець Н. М. та Петренко В. М. в умовах воєнного періоду значна увага має приділятися створенню умов для фізичного та психологічного захисту працівників. Цей захист можливо створити через максимальне проявлення турботи до самих працівників та членів їх родин. Подібний підхід гарантує підвищення мотивації працівників, зменшення рівня тривожності на робочому місці та дає можливість зберегти наявний кадровий склад та потенціал в тій якості, яка відповідає управлінським потребам для утримання фінансово-економічної стійкості підприємства [3].

Окрім зазначених напрямків розвитку кадрового потенціалу в науковій літературі ще можна зустріти наступні: систематична оцінка та аналіз кадрового потенціалу на відповідність вимогам сьогодення; введення гнучкого графіка роботи; запровадження програм психологічного консультування; використання аналітичних інструментів для прогнозування потреб у кадрах і адаптації стратегій управління та т.ін.

Застосування цих стратегій допоможе підприємствам адаптуватися до нових викликів, покращити психологічний стан працівників і забезпечити стабільність в умовах війни.

Таким чином, інвестування в розвиток кадрового потенціалу не лише сприяє успішному функціонуванню підприємств, але й є необхідною умовою для соціально-економічного зростання країни в цілому, особливо в умовах воєнного стану.

Література:

1. Жінок у машиністи та вантажники: як змінюється ринок праці в Україні на тлі війни: Фокус. URL: <https://focus.ua/uk/eksklyuzivnyy/649751-deficit-kadriv-v-ukrajini-yak-viynavplnula-na-cholovichy-profesiji> (дата звернення: 10.11.2024).

2. Куделя В.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану / В. І. Куделя, В. Г. Яковенко. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81-82. С. 290-297. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/16907/1/Kudelia.pdf> (дата звернення: 10.11.2024).

3. Чорнодід І.С., Василець Н.М., Петренко В.М. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та управління підприємствами*. Випуск № 6. 2022. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-6-04-08/2022-6-04-08> (дата звернення: 11.11.2024).