

Чаплун В.М., магістрант групи ОКД-22М
Горпинченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Українські підприємства та бізнес переживає вкрай тяжкий період, зміни для суб'єктів підприємницької діяльності розпочалися ще за період пандемії, повномасштабне вторгнення паралізувало підприємницьку діяльність в окремих областях та негативно позначилось на інших підприємствах. Керівники були вимушені негайно приймати рішучі дії по роботі в нових умовах: реорганізація підприємств, релокація, додаткові витрати на навчання працівників в умовах дистанційного формату, здійснення додаткового контролю, пов'язаними зі змінами. Значна частина робітників вимушені були виїхати закордон з безпекових причин, а той персонал, що залишився перебуває в стані глибокого стресу і це також позначилось на їх працездатності, якості виконання робіт та продуктивність праці в цілому. Оскільки саме працівники є найціннішим ресурсом будь – якого підприємства, тому не виникає питання важливості ефективного управління персоналом, а особливо виокремлення сучасних методів менеджменту персоналу на підприємстві за тих несприятливих умов, в якому знаходяться всі українські суб'єкти господарювання.

Більшості працівників доводиться здійснювати свою професійну діяльність за стресових умов, при цьому об'єм роботи збільшується, а оплата праці часто залишається та ж чи навпаки зменшилася. Таким чином перед керівниками чи менеджерами по персоналу постають нові виклики: першочергово - це забезпечити безпечні умови праці персоналу під час повітряних тривог і всіх можливих загроз, пов'язаних з воєнним станом; також на менеджера з персоналу покладається надати першу психологічну допомогу, пов'язану з вище згаданими причинами, створити сприятливий моральний клімат в колективі, підняти мотивацію працівників [2, с.47]. На керівників відділ персоналу, менеджерів покладуються додаткові функції виявлення додаткових ресурсів, розробка гнучких графіків, кооперування та делегування певних функцій на інших працівників. Для таких працівників варто запроваджувати додаткові стимули, бонусну систему заохочення, тим самим максимально відзначити такого працівника, що виконує додаткові обов'язки [1, с. 386].

За умовах не визначення ведення бізнесу, керівникам та менеджерам з персоналу варто зосередити увагу на збереження кадрового потенціалу, стабілізації морально-психологічного стану працівників, впровадження гнучкої системи управління персоналом, підвищення рівня продуктивності праці, залучаючи працівників до процесу навчання та перенавчання, розширення їх компетентностей, що сприятиме в подальшому якісному перерозподілу обов'язків, розвитку та, як результат, процвітанню підприємства.

Література:

1. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. *Збірник наукових праць. Економіка і організація управління. ДоНУ. Випуск 3*, 2016. - С. 383-390.
2. Жосан Г. В., Кириченко Н.В. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник*. 2022. № 12. С. 46–51.