

Насад Н.В., к.е.н.
Юрченко А.В., магістр
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Статтю присвячено розробленню стратегії управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Основна увага приділена обґрунтуванню необхідності змінити стиль управління персоналом підприємства на більш гнучкий, що допомагає подолати виклики часу, робити влучні управлінські рішення та швидко реагувати на мінливу ситуацію.

Важливого значення для підприємств у нинішньому середовищі набувають актуальні проблеми введення швидких змін, щодо класичних систем менеджменту персоналу та запровадження новітніх моделей управління, стратегій та цілей, які направлені на збереження та розвиток потенціалу кадрового забезпечення підприємств [1].

Ключові слова: персонал, система управління, стратегія, цілі організації, модель управління, розвиток підприємства, потенціал.

Постановка проблеми. В умовах війни вся країна зіткнулася із жорстокою реальністю і змушена була швидко адаптуватися до неї. Невизначеність та постійні загрози підвищили ризики, зруйнували усталений режим функціонування усіх сфер життєдіяльності суспільства [2]. Необхідно кожному підприємству, незалежно від форм власності, адаптуватись до умов, розробляти чи удосконалювати вже існуючу, стратегію управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато наукових досліджень зосереджуються на питаннях планування, організації, мотивації, контролю та регулювання персоналу. Науковці, такі як Морозова М., Дашко І., Крилов Д., Серова В., Прохоровська С., Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л., Гарафонова О., Жосан Г., Маргасова В., Ткаленко Н., Трухачова К., Кириченко Н. та інші, вже у минулому досліджували дані аспекти. Проте питання дослідження особливостей діяльності підприємств в умовах воєнного стану, зокрема їх стратегії управління персоналом залишається відкритим.

Метою статті є аналіз сучасної стратегії управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства та оптимального використання людських ресурсів під час кризових ситуацій.

Виклад основного матеріалу. Складність управління персоналом в умовах високих ризиків обумовлена не тільки загрозами, пов'язаними із війною, але й специфічними особливостями об'єкта управління, тобто, природою людини та багатогранністю категорії «ризик». У багатьох наукових публікаціях наголошується саме на цей аспект. Зокрема, дослідники зазначають, що «ризик в системі управління персоналом є складними, адже більшість видів кадрових ризиків є неочевидними, їх дуже важко ідентифікувати й оцінити, оскільки вони пов'язані з людськими ресурсами, в основі яких знаходиться природа та сутність особистості, яка є найскладнішим об'єктом управління» [3].

Нагальною потребою є розроблення напрямів підвищення ефективності управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить сприятливі умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність.

В умовах воєнного стану та післявоєнний період ефективно управління персоналом стає особливо важливим для успішного відновлення та розвитку підприємств. Першочергово необхідно звернути увагу на визначені ключових функцій та компетенцій, які необхідні для відновлення та розвитку підприємства. Це допоможе уникнути перенаселення або недостатньої кількості персоналу.

Необхідно врахувати втрати персоналу, що виникли внаслідок військових дій, і розробити план заміщення вакансій. Визначити стратегії для привертання нових талантів та збереження існуючих співробітників [4].

Розвиток кадрового потенціалу підприємства включає в себе розвиток персоналу як такого і являє собою різностороннє, різноманітне поняття, що охоплює досить широкий спектр соціальних, економічних, педагогічних та психологічних проблем. Розвиток персоналу це – безпосередній процес оволодіння та вдосконалення новими професійними якісними, діловими вміннями та навичками, особистісними компетенціями в результаті постійного саморозвитку та навчання особистості [5].

В нинішніх умовах працівники не мають можливості постійно навчатись, а отже головною складовою управління персоналом підприємства являється створення зручних умов для безпосереднього розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного саморозвитку та самовдосконалення персоналу.

Останнім часом дедалі більшої популярності та актуальності набуває застосування таких перспективних методів навчання персоналу як аналіз професійних прийомів, дистанційне навчання та модульне навчання, такі методи стали актуальними ще під час та після пандемії Covid-19, коли підприємства вчилися ефективно керувати в складних обставинах. І особливої актуальності набуло після початку воєнної агресії росії проти України.

Надати можливості для отримання нових навичок та кваліфікації, організувати тренінги і семінари. Залучення ветеранів: ветерани можуть мати цінний досвід та навички, які можуть бути корисними для підприємства. Необхідно розробити програму залучення ветеранів до роботи на підприємстві та сприяти їхньому професійному розвитку [4].

Одним із важливих кроків – надання психологічної допомоги працівникам, які можуть страждати від психологічних наслідків воєнного періоду. Забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Не менш важливе є комунікація та взаємодія. Менеджерам необхідно забезпечити відкриту і ефективну комунікацію між управлінням та персоналом.

Перелічені заходи підвищать ефективність управління персоналом підприємства та забезпечать ефективне та стає функціонування в післявоєнний період.

Висновки. Отже, стратегія забезпечення кадрового потенціалу підприємства в нинішніх умовах має бути гнучкою та адаптивною, враховуючи низку факторів та ризиків щодо мінливості середовища та нових умов праці в цьому середовищі. Дієве управління розвитком персоналу та стратегія забезпечення кадрового потенціалу виступає одним з головних факторів успіху в майбутньому для будь-якого підприємства.

Список використаної літератури

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. (2020). Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 466 с.
2. Захарчин Г.М., Захарчин Н.Р. (2022). Основні аспекти управління персоналом в умовах високих ризиків. Економіка та управління. Вип. 69 с.62-65
3. Воржакова Ю.П. (2019). Методи мінімізації кадрових ризиків. Науковий вісник Херсонського державного університету. № 33. С.89–93.
4. Дворник І., Дворник О., Гарафонова О. (2023). Сучасна стратегія управління персоналом підприємств в умовах воєнного стану. Modeling the development of the economic system. Вип. 2. С. 174–152

5. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15-28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярьова, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. Т. 2. К. : ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 246 с.

REFERENCES

1. Balanovska T. I., Mykhailichenko M. V., Troyan A. V. (2020). *Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom* [Modern technologies of personnel management: training. Manual]. Kyiv: FOP Yamchynskiy O. V., 466 p.
2. Zakharchyn H.M., Zakharchyn N.R. (2022). *Osnovni aspekty upravlinnia personalom v umovakh vysokoykh ryzykiv* [Basic aspects of personnel management in conditions of high risks]. *Economics and management*. Issue 69 pp. 62-65
3. Vorzhakova Yu.P. (2019) *Metody minimizatsii kadrovykh ryzykiv* [Methods of minimizing personnel risks]. *Scientific Bulletin of Kherson State University*. No. 33. P.89–93.
4. Degtyareva I.O., Kuybida V.S., Petrovskiy P.M. (2022). *Suchasna stratehiia upravlinnia personalom pidpriemstvav umovakh voiennoho stanu* [Public management and administration in the conditions of war and in the post-war period in Ukraine]. Materials of Vseukr. science and practice conf. in three volumes, DZVO "University of Education Management" National Academy of Sciences of Ukraine, April 15-28, 2022; ed. board: comp. THEN. Miller. Vol. 2. K.: DZVO "UMO" National Academy of Sciences of Ukraine. 246 p. Kyiv

NEONILA NASAD, ALONA YURCHENKO. PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY OF THE ENTERPRISE UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE. *The article examines the personnel management system in relation to the company's development strategy and the company's personnel management strategy. Increasing the efficiency of the enterprise's activity is the basis of the strategic potential, which affects its competitiveness and determines the direction of further development. The main attention is paid to justifying the need to change the company's personnel management style to a more flexible one, which helps to overcome the challenges of time, make appropriate management decisions and quickly respond to a changing situation.*

Important for enterprises in the current environment are the urgent problems of introducing rapid changes, regarding classic personnel management systems and the introduction of the latest management models, strategies and goals aimed at preserving and developing the potential of personnel support of enterprises [1].

Strategic personnel management becomes the most important prerequisite for the formation of successful management in the conditions of existing requirements for ensuring the development of enterprises. The personnel management strategy reflects the long-term interests of enterprises. The effective functioning of the enterprise in modern business conditions is determined by an adequate strategy for the effective use and development of personnel, which is one of the most important tools for the implementation of the main functions of system management.

The strategy of ensuring the personnel potential of the enterprise in the current conditions must be flexible and adaptive, taking into account a number of factors and risks related to the variability of the environment and new working conditions in this environment. Effective management of personnel development and the strategy of ensuring personnel potential is one of the main factors of future success for any enterprise.

Keywords: *personnel, management system, strategy, organizational goals, management model, enterprise development, potential.*