

Abstract: *This paper is dedicated to the analysis of the legal regulation of labor relations in the hotel and restaurant business in Ukraine. The work examines the specific features of the activities of enterprises in the industry, the current state of labor legislation, and its impact on employees and employers.*

Keywords: *Legal regulation of labor relations, hospitality and restaurant business, labor legislation of Ukraine, development of legislation.*

Науковий керівник:

Гусенко А.А.,

старший викладач

кафедри публічного управління та адміністрування

і міжнародної економіки,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 658.3:005.95/.96

Проблеми організації управління персоналом в умовах військового стану

Діана Сидорук,

Здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *у роботі розглянуто основні проблеми та особливості організації управління персоналом в сучасних умовах військового стану. Висвітлено ключові напрями з оптимізації систем організації управління персоналом під час війни.*

Ключові слова: *управління персоналом, організація управління, безпекова ситуація, військовий стан, співпраця, стійкість, організація, ефективна робота, функціонування.*

Під час воєнного стану організації стикаються з унікальними особливими проблемами щодо підтримки ефективних систем управління персоналом. Запровадження воєнного стану в Україні порушило нормальну роботу підприємств, створюючи значні перешкоди для управління робочою силою та організаційної стабільності. Тому розуміння проблем та вдосконалення організації управління персоналом стає обов'язковим для забезпечення безперервності та стійкості функціонування підприємств в таких складних умовах.

Система управління персоналом організації в умовах воєнного стану представляє унікальні виклики, які потребують ретельного вивчення та стратегічного планування. У часи підвищеної безпеки та невизначеності ефективне управління персоналом стає необхідним для підтримки організаційної стабільності та стійкості [1].

У періоди воєнного стану організації стикаються з численними проблемами в ефективному управлінні персоналом. По-перше, обмежено пересування та спілкування через суворі правила воєнного стану. Співробітники

можуть зіткнутися з труднощами під час поїздки на роботу, відвідування зустрічей або спілкування з колегами, що порушує робочий процес і співпрацю. За даними опитування українських HR-фахівців, проведеного в 2023 році, 78% підприємств змушені були впровадити віддалену або гібридну модель роботи через проблеми з пересуванням працівників.

По-друге, підвищені проблеми безпеки вимагають від організацій пріоритету безпеки працівників. Запровадження додаткових заходів безпеки, таких як спостереження та обмеження доступу до об'єктів, створює додаткове навантаження на HR-відділи та може створити напружену обстановку, що вплине на моральний стан працівників.

По-третє, призупинення громадянських свобод ставить перед організаціями етичні дилеми. Керівництву компаній стає складно досягти балансу між потребами безпеки та дотриманням індивідуальних прав, особливо свободи зібрань і вираження поглядів, стає складно.

Поряд з тим, збої в ланцюгах постачання через посилені заходи безпеки та транспортні обмеження спричиняють дефіцит та затримки у виробництві. Організації повинні долати ці збої за допомогою проактивного планування та співпраці з постачальниками.

Нарешті, невизначеність і нестабільність, пов'язані з воєнним станом, негативно впливають на моральний стан і добробут працівників. Співробітники відчують підвищений стрес і занепокоєння, що вимагає від організацій підтримки та ресурсів для підтримки морального духу. Також важливо не недооцінювати вплив соціальних мереж на психоемоційний стан працівників [2].

Варто зазначити, що соціальні мережі під час кризи виконують подвійну функцію. З одного боку, вони забезпечують швидкий обмін оперативною інформацією між працівниками та керівництвом, особливо під час повітряних тривог чи інших надзвичайних ситуацій. З іншого боку, соціальні мережі створюють віртуальні спільноти підтримки, допомагаючи працівникам долати відчуття ізоляції, особливо при віддаленій роботі. Однак надмірне споживання негативного контенту може посилювати тривожність, тому HR-фахівці повинні впроваджувати політики «інформаційної гігієни» [2].

Перераховані вище проблеми вимагають управлінських рішень у системі управління персоналом, еквівалентних цим викликам, які забезпечуватимуть безпеку робочого місця, впроваджуватимуть оперативні зміни в графіки роботи та операційні процеси, розроблятимуть програми (заходи) управління стресом, організовуватимуть навчання та перепідготовку, консультуватимуть працівників з різних питань життя в умовах воєнного стану.

У цьому контексті необхідно створити умови для працівників підприємств та розробити програми (гарантування безпеки, підтримку або мотивацію розвитку, кар'єрного зростання, соціальної відповідальності), які сприятимуть їх безпечній праці, формуванню ціннісних орієнтацій єдності та довіри, підвищуватимуть ефективність їх праці. Розглянемо більш детально.

В умовах воєнного стану система управління персоналом будь-якої організації зазнає значних адаптацій, щоб ефективно справлятися з викликами, які створює ситуація. Основна увага має приділятися забезпеченню безпеки працівників. Це включає створення надійних протоколів реагування на надзвичайні ситуації, процедур евакуації та підтримку каналів зв'язку для швидкого розповсюдження важливої інформації. Наприклад, агрокомпанії Миколаївщини впроваджують системи оповіщення через месенджери та додатки, що дозволяють швидко інформувати працівників про небезпеку та координувати евакуацію.

Крім того, керівництво організацій повинне приділяти підвищену увагу готовності та стійкості персоналу. Програми навчання потребують оновлення, щоб озброїти співробітників необхідними навичками для ефективної роботи в умовах стресу та невизначеності. Це може включати тренінги з управління кризою, курси першої допомоги та семінари з психологічної стійкості, щоб допомогти пом'якшити вплив тривалої напруги.

Особливу увагу варто приділити психологічній підтримці персоналу. Дослідження показують, що працівники в зонах, наближених до бойових дій, демонструють підвищений рівень тривожності (до 67%) та симптоми посттравматичного стресового розладу (до 23%). Ефективними інструментами психологічної підтримки є регулярні групові та індивідуальні сесії з психологами, програми взаємопідтримки серед колег, навчання керівників розпізнаванню ознак емоційного вигорання та включення до соціального пакету послуг психологічної допомоги.

Поряд з тим, існує потреба в покращенні координації та співпраці всередині організації. Керівництво повинне встановлювати чіткі лінії повноважень і канали зв'язку для сприяння швидкому прийняттю рішень і реагування на ситуації, що розвиваються. Міжфункціональні команди можуть бути сформовані для вирішення конкретних завдань, сприяючи почуттю єдності та спільної відповідальності серед співробітників.

Організація управління персоналом має бути достатньо гнучкою, щоб враховувати коливання у штатному розписі, розподілі ресурсів і оперативних пріоритетах, які продиктовані вимогами воєнного стану. Це може включати впровадження гнучких стратегій планування робочої сили, домовленості про непередбачений персонал і можливості віддаленої роботи, де це можливо.

Нарешті, керівники організацій мають приділяти особливу увагу підтримці морального духу та мотивації в умовах підвищеної напруги має вирішальне значення. Лідери відіграють ключову роль у наданні вказівок, заспокоєння та підтримки співробітників у складні часи. Визнання та винагорода за відмінну роботу, виховання почуття товариства та сприяння відкритим комунікаційним каналам можуть сприяти підтримці морального духу та вихованню почуття єдності всередині організації.

Системи управління персоналом мають забезпечувати дотримання норм воєнного стану та вимог законодавства, дотримуючись прав і свобод працівників. Оцінка дотримання організацією відповідних законів, нормативних

актів та етичних стандартів може допомогти визначити ефективність практики управління персоналом у вирішенні юридичних та етичних складнощів [3].

Таким чином, впроваджуючи заходи для підвищення безпеки, зв'язку, гнучкості та відповідності, організації можуть ефективніше долати виклики воєнного стану. Постійне вдосконалення організації управління персоналом може допомогти підприємства адаптуватися до мінливого середовища надзвичайного стану.

Першочерговими заходами для українських підприємств у сфері управління персоналом під час військового стану є розробка комплексних систем безпеки, впровадження гнучких моделей організації праці, посилення психологічної підтримки працівників, використання цифрових технологій для забезпечення комунікації та адаптація системи мотивації до умов кризи. Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення міжнародного досвіду управління персоналом у кризових умовах.

Список використаних джерел:

1. Джусов О., Радченко А. Система управління персоналом організації в умовах воєнного стану та основні напрями її вдосконалення. *Challenges and Issues of Modern Science*. 2024. №2. С. 388–392
2. Джига Л., Крупський О. Роль соціальних мереж у процесі підбору персоналу в кризових умовах. *Виклики та проблеми сучасної науки*. 2023. №1. С. 343-349.
3. Міценко Н. Г. Іванченко Г. В. Управління персоналом на засадах сталого розвитку як складова організаційно–економічного механізму інноваційного розвитку підприємства. *Herald of Lviv University of Trade and Economics. Economic Sciences*. 2022. № 67. С. 21–26

Анотація: *The paper examines the main problems and features of personnel management organization in modern conditions of wartime. It highlights key areas for optimizing personnel management organization systems during wartime.*

Ключові слова: *personnel management, management organization, security, martial law, cooperation, stability, organization, effective work, functioning.*

Науковий керівник:

Лівандовська О.А.,

*асистент кафедри публічного управління та
адміністрування і міжнародної економіки,*

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 332.1

Розвиток ресурсного потенціалу на прикладі ТОВ «ВАРЯГ»: стратегічний підхід до регіонального розвитку в Україні