

УДК 658.310

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Папіровська В. І.

Науковий керівник – Бурковська А. І., старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу, Ph.D., e-mail: anna.burkovskaya12@gmail.com

Миколаївський національний аграрний університет

Сучасне зовнішнє середовище, в якому функціонують підприємства, є мінливим, непередбачуваним та конкурентним. За таких умов менеджмент підприємств повинен володіти всім арсеналом інструментів і методів, які забезпечують ефективну стратегію управління людськими ресурсами і, як наслідок, належний соціально-економічний розвиток підприємства. Тому застосування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами у кризових умовах є актуальним завданням для українських підприємств, в якому необхідно виділити організаційно-управлінські механізми, здатні прогресивно змінити існуючу систему управління [1].

Криза може сильно вплинути на бізнес. Визначення «високого» чи «низького» впливу часто є суб'єктивним. Деякі компанії можуть розглядати можливу втрату ключового клієнта як серйозний вплив — і тому розглядати це як кризу, тоді як інші можуть просто розглядати це як частину ведення бізнесу.

Роль відділу персоналу в управлінні кризою розвинулася до такого рівня, коли спеціалісти працюють з керівництвом, щоб визначити, як повідомити про кризу та відповісти на всі запитання, які можуть виникнути у працівників. Фахівці відділу кадрів є ланкою між керівництвом і співробітниками, оскільки вони діляться відгуками, отриманими від команди [2]. Роль HR у сучасному корпоративному світі суттєво змінилася відповідно до різноманітних подій і потреб на робочому місці. Участь відділу кадрів у врегулюванні кризових ситуацій є однією з таких подій, і це призвело до того, що відділ кадрів бере активну роль у плануванні та підготовці для врегулювання кризових ситуацій. Сучасні дослідження показали, що організації, які включають благополуччя співробітників у план управління кризою, мають більше шансів бути успішними порівняно з тими, які стурбовані лише захистом систем, процесів, інфраструктури та зв'язків з громадськістю [2].

HR-команда відповідає за політику та управління процесами. Наприклад, коли COVID-19 повністю змінив робоче місце і багато людей почали працювати вдома, роль HR змінилася. Фахівці відділу кадрів відповідали за створення інструкцій і систем віддаленої роботи. Під час кризи навчання є важливим, особливо для керівництва та ключового персоналу. І HR фахівці відділу кадрів мають координувати, створювати та проводити таке навчання в організації [3].

Щоразу, коли виникають кризи, є ризик втрати персоналу. Розробивши антикризовий план кадрового аутсорсингу, організація гарантує захист своїх людських ресурсів і, отже, сприяє безперервності бізнесу. Наявність кризового плану HR-аутсорсингу запобігає втраті ключового персоналу та, таким чином, зберігає центр знань компанії [4].

Економічне середовище, в якому сьогодні функціонують підприємства, характеризується кризовими явищами. В таких умовах керівництвом зазвичай основна увага приділяється фінансовим і правовим механізмам, в свою чергу питання управління персоналом в системі пріоритетів вибору антикризових механізмів відіграють незначну роль [5].

Як правило, стосовно персоналу застосовується такі заходи – скорочення штату, затримки з виплати заробітної платні і зменшення її розміру з метою зменшення витрат на персонал. Багато підприємств проводячи тотальні скорочення, не замислюються, що вони позбавляють себе того ресурсу, без якого подолати кризу неможливо, який в майбутньому може забезпечити ріст і розвиток підприємства [2]. Таким чином, завдання керівництва і організації в цілому є утримання ключових співробітників. Досягти цього можна застосовуючи сукупність принципів, прийомів та правил, які використовуються для вирішення проблем в сфері управління персоналом підприємства в кризових умовах.

Отже, управління людськими ресурсами у кризових умовах вимагає гнучкості, творчості та спроможності приймати швидкі та обґрунтовані рішення. HR вважається життєво важливим партнером у плануванні врегулювання кризових ситуацій, оскільки вони розуміють потреби співробітників і їх роль у виживанні організації. Як одна з головних ролей HR, навчання вважається першорядним, коли справа доходить до кризового управління. Роль HR полягає в тому, щоб співробітники були добре поінформовані про потенційні кризи, які можуть вплинути на організацію, і щоб вони усвідомлювали свою роль у вирішенні кризи. HR надає навички та знання, необхідні для забезпечення того, щоб співробітники могли сприяти стабільності організації, беручи участь у процесі управління кризою.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підруч. К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Турова Т. В. Антикризове управління підприємством – системний підхід [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Bi/2010_1/103-108.pdf
3. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43-51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
4. Shebanina O., Burkovska A., Lunkina T., Burkovska A. The aspects of food security formation in the context of epidemiological restrictions in the USA. *Ukrainian Black Sea Region Agrarian Science*. 2022. 26(1), 19-29. DOI: [https://doi.org/10.56407/2313-092X/2022-26\(1\)-2](https://doi.org/10.56407/2313-092X/2022-26(1)-2)
5. Бурковська А.І. Організаційно-економічні засади інвестиційного забезпечення продовольчої безпеки України: дисертація. МНАУ. 2022 р. 299 с. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11706/3/BURKOVSKA%20PhD%20DISSERTATION_1.pdf