

Крамарчук М.В.,
здобувач вищої освіти факультету менеджменту
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Павлюк С.І.,
к.е.н., доцент кафедри
готельно-ресторанної справи та організації бізнесу
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови воєнного стану суттєво впливають на всі сфери суспільної діяльності, відповідно Україна сьогодні стикається з унікальними викликами, зокрема, і у системі управління трудовими ресурсами. Тож особливістю сучасних досліджень управління персоналом в умовах воєнного стану є вивчення впливу військового конфлікту на соціально-економічний розвиток країни, а також на психологічний стан працівників та їх мотивацію.

Управління, так само як і всі економічні системи, регулює взаємодію між попитом та пропозицією на ринку. У свою чергу, управління персоналом спрямоване на балансування потреб роботодавців, які шукають специфічні знання і навички у потенційних працівників, та пропозиції від індивідів, що шукають роботу та пропонують свої навички на ринку праці для досягнення своїх особистих і матеріальних цілей [0]. Проте внаслідок міграції населення та припинення функціонування певних підприємств ринок праці стикнувся із скороченням, а саме: виникла диспропорція між попитом та пропозицією робочої сили.

Повномасштабне вторгнення у 2022 році створило в Україні складні виклики для управління персоналом та ринком праці. Відчутним для економіки стали: масова міграція робочих ресурсів, закриття підприємств або скорочення їх діяльності у зоні конфлікту (переважно східні та південні області країни), скорочення робочих місць та нерегульовані зміни у робочих графіках. Навіть компанії, які відносно стабільно функціонують, мають певні проблеми з втратою персоналу, зниженням мотивації працівників, змінами у графіках роботи й підвищенням витрат на гарантування безпеки та підтримку працівників, постраждалих від війни або мобілізованих [0].

Крім того, слід відмітити, що суттєво змінилися й пріоритети людей. Перш за все, увага тепер спрямована на безпеку та здоров'я. В умовах смертельної загрози головним завданням стає гарантування безпеки для себе та своєї сім'ї, тобто переїзд в безпечніше місце або, в разі відсутності цієї можливості, забезпечення необхідними ресурсами, такими як вода, їжа та ліки. Робота та інші аспекти життя стають вторинними. Для тих, хто знаходиться в менш небезпечних обставинах, ключовою стала потреба в стабільності. Якщо раніше багато людей акцентували увагу на особистому розвитку та професійному

рості, то зараз вважають, що важливіше мати роботу загалом й фінансову стабільність [0].

Основними причинами, що впливають на ефективність роботи трудових ресурсів, як свідчить практика, є психологічний та емоційний стан. Адже, стрес, тривога, постійна загроза та відсутність підтримки можуть призвести до зниження концентрації і втомити, що, у свою чергу, стає причиною помилок й зниження продуктивності.

Щоб команда була ефективною в умовах війни, слід враховувати кілька ключових факторів:

- загрози – команда повинна бути готовою до різних небезпек, таких як напади ворожих сил чи бомбардування, а також важливо мати плани дій для захисту та безпеки членів команди;

- комунікація – ефективна комунікація грає визначальну роль, впливаючи на результативність та безпеку команди. Необхідно мати надійну систему, що дозволяє швидко та точно передавати інформацію;

- стрес – велика напруга та стрес можуть впливати на продуктивність, тож продуманий план дій для зниження рівня стресу та підтримки членів команди може стати ефективним інструментом для збереження ефективності;

- дисципліна – суворе дотримання правил і процедур є важливим для забезпечення команди в умовах війни;

- лідерство – лідер колективу має визначальну роль, а також повинен мати чітку стратегію та готовність до швидких й рішучих рішень в небезпечних ситуаціях. Окрім того, лідер повинен турбуватися про команду та створювати стабільне робоче середовище [0].

Крім вище викладеного, слід приділити увагу особливостям управління за кожною з функцій менеджменту в умовах воєнного стану:

- планування – важливо переглянути кадрову політику для збереження персоналу та гарантування безпеки. Стратегію управління персоналом слід адаптувати, звертаючи увагу на робоче навантаження, а також необхідно визначити ефективні методи навчання, такі як коучинг, електронне та самонавчання, з урахуванням обмежених фінансових ресурсів багатьох компаній;

- організація – організація персоналу включає створення регламентуючих документів (правила, накази), а також документації щодо безпеки та охорони праці. Ураховуючи особливості трудового законодавства, важливо визначити оптимальну тривалість робочого тижня та належно організувати трудові відносини на підприємствах;

- мотивація – мотивація працівників включає не лише фінансову підтримку, але і моральну. Слід приділити увагу напрацюванню додаткових стимулів, наприклад гнучкий графік, психологічну допомогу, фінансову допомогу та корпоративне житло тощо. Нові методи мотивації включають взаємодопомогу через волонтерські проекти та збір коштів для мобілізованих працівників і їх сімей. На сьогодні емпатія виявляється новим й ключовим методом мотивації на підприємствах;

- контроль – спрямований на оцінку результатів та використання

робочого часу працівників. Як діагностична функція, контроль передбачає систематичне спостереження за працівниками з метою оцінки їхнього психологічного стану та уникнення можливих помилок, що можуть вплинути на репутацію компанії [0].

Отже, забезпечення фізичної та соціальної безпеки працівників під час війни є пріоритетом багатьох компаній. Програми безпеки, можливість дистанційної роботи, соціальний захист та освітні ініціативи сприяють створенню безпечного й мотивуючого робочого середовища. Комунікація, підтримка та матеріальні стимули є ключовими чинниками у забезпеченні продуктивності і добробуту персоналу під час війни.

Література:

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

2. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. № 2 (8). С. 88-93. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/dec/29509/220972maket-92-97.pdf>.

3. Серета Г., Паламарчук К. Особливості застосування методів управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-20>.

4. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24>.

Круть Д.О.,

здобувач навчально-наукового Інституту економіки і менеджменту,

Харківський національний університет міського

господарства імені О. М. Бекетова

м. Харків, Україна

Новікова М.М.

д.е.н., професор

Харківський національний університет міського

господарства імені О. М. Бекетова

м. Харків, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ПРОЕКТАМИ НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЙ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Високий рівень конкурентоспроможності підприємств будь-якої галузі є необхідною умовою забезпечення прибутку за сучасних нестабільних економічних умов. У зв'язку з цим проблема підвищення рівня