

УДК 658.1:005

Сергієнко Т.І.¹, Коберняк Д.О.²

¹к.політ.н., доц. кафедри бізнесу та управління, Національний університет «Запорізька політехніка», Україна

²здобувач вищої освіти гр. БТЕ-1012, НУ «Запорізька політехніка», Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасні умови в Україні вимагають перегляду та коригування підходів до управління персоналом, особливо в умовах воєнного стану, оскільки цей процес стає одним із головних чинників, які безпосередньо впливають на ефективність функціонування промислових підприємств. В умовах нестабільності й непередбачуваності економічного середовища, система управління персоналом повинна бути адаптована до нових викликів і включати оптимальні методи та технології, які відповідають основним принципам адаптації та стабільності. Процес проектування такої системи управління починається з розробки загальної концепції, побудови її моделі, а також формулювання стратегії, яка відображатиме специфіку та потреби в умовах воєнного стану. Особливо важливими для впровадження інновацій в управлінні персоналом є різноманітні функціональні підсистеми, кожна з яких виконує певні завдання. Так, підсистема кадрового планування сприяє підготовці до створення системи інноваційної діяльності через розробку кадрової політики, аналіз потенціалу персоналу, прогнозування потреби в кадрах і аналіз ринку праці. Підсистема розвитку персоналу орієнтується на навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, адаптацію нових працівників та оцінку кандидатів на вакантні посади, що дозволяє створити мобільну та професійну команду для швидкої адаптації до нових умов. Підсистема мотивації та стимулювання персоналу включає не лише систему оплати праці, але й матеріальне, грошове та моральне стимулювання, що стимулює співробітників до ефективної роботи навіть у складних обставинах. Підсистема організації інноваційної діяльності орієнтована на розподіл функцій серед працівників та розвиток нових технологій, що можуть стати основою для впровадження інновацій на підприємстві [2, с. 315].

Інтенсивні бойові дії з 24 лютого 2022 року внесли значні корективи в кадрову політику підприємств. Основною метою стало збереження та підтримка персоналу в умовах нестабільності та загрози для безпеки. У зв'язку з цим важливо переглянути існуючі стратегії управління персоналом та скоригувати їх із урахуванням нових викликів, орієнтуючись на стабільність виробничих процесів і збереження працездатності колективу. У таких умовах необхідно оновити цілі та завдання для працівників, що може передбачати перерозподіл обов'язків, а також можливість ротації персоналу

для ефективного виконання завдань, які в умовах війни набувають особливої важливості.

Відтак, для ефективного управління персоналом в умовах воєнного стану необхідне впровадження інноваційних технологій, які дозволяють адаптувати систему до нових реалій. Кадрові технології повинні орієнтуватися на постійний розвиток взаємодії між усіма рівнями управлінської вертикалі з метою максимального використання потенціалу робочої сили, що є важливим ресурсом для підприємства в умовах обмежених економічних можливостей [1, с. 163]. Загалом, під управлінням персоналом підприємства в умовах воєнного стану маєтись на увазі нова філософія управлінської діяльності, що враховує значення підприємства як важливого елемента соціально-економічного розвитку. Управління повинно включати високу відповідальність за економічний стан підприємства, його вплив на навколишнє середовище та соціальну сферу. Це вимагає від менеджерів орієнтації на довгострокові стратегії, здатність адаптувати систему до швидко змінюваних умов.

Управлінський процес включає такі етапи, як аналіз та обробка інформації, прийняття рішень, організація їх виконання, контроль результатів і, в разі потреби, внесення коректив у процеси. Важливим є також забезпечення справедливого і своєчасного винагородження працівників за досягнуті результати, що сприяє підтримці мотивації та ефективності в роботі. Тільки така стратегія дозволить підприємствам ефективно функціонувати в умовах воєнного стану та забезпечити стійкість у складних умовах. Окрім того, необхідно створювати умови для постійного зворотного зв'язку з персоналом, що дозволить своєчасно виявляти проблеми та оптимізувати управлінські процеси в реальному часі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Крайнік О.М., Сергієнко Т.І. Менеджмент сталого розвитку промислового підприємства. *Управління сталим розвитком промислового підприємства: теорія і практика: колективна монографія* / За ред. д. філософ. н., проф. Воронкової В. Г., д. е. н., проф. Метеленко Н. Г.; МОН України, ІННІ ЗНУ. Запоріжжя: «Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 146-196

2. Сергієнко Т.І. Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу на рівні підприємства за стейкхолдер-підходом. *Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції*, Запоріжжя, 13-14 травня 2021 року [Електронний ресурс] Електрон. дані. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2021. 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. Назва з тит. екрана. С. 314-316.