

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Управління людськими ресурсами в кризових умовах є актуальною проблемою, яка вимагає компетентного підходу до управління персоналом під час надзвичайних ситуацій.

Кризові ситуації можуть включати економічні кризи, природні катастрофи, глобальні пандемії, війни тощо, що створює унікальні виклики для управління кадрами.

Однією з ключових проблем управління людськими ресурсами в умовах кризи є нестабільність робочого середовища та невизначеність в перспективах. Важливо враховувати, що створювана така невпевненість може негативно вплинути на продуктивність працівників та загальний дух колективу [1].

Крім того, в умовах кризових ситуацій важливо забезпечити швидку адаптацію до змін. Організації повинні бути готові до змін в стратегіях управління, організаційній структурі та робочих процесах, щоб забезпечити ефективну реакцію на негативні впливи кризи.

Управління стресом та психологічною підтримкою стає важливим аспектом управління персоналом в умовах кризи. Важливо розробити ефективні стратегії для зменшення стресу та підтримки психологічного комфорту працівників.

Недостатність резервів та планування для виявлення та заміщення ключових працівників у кризових ситуаціях є ще однією проблемою. Компанії повинні мати стратегії заміщення та розвитку талантів для забезпечення надійності та стійкості в умовах криз.

Для того, щоб боротися з нестабільністю робочого середовища та невизначеністю в перспективах під час кризових ситуацій, слід вжити ряд заходів:

1. Зміцнення комунікації: Забезпечення відкритої та прозорої комунікації з усім колективом.
2. Регулярні оновлення та брифінги: Надання регулярних оновлень про ситуацію в організації та зовнішніх умовах. Це надасть працівникам більшу впевненість у тому, що вони обізнані про поточні події.
3. Підтримка психологічного комфорту: Забезпечення психологічної підтримки співробітників, надання кваліфікованої допомоги психологічними службами. Запровадження програми зі зниження стресу, консультування та можливість обговорення важливих питань може допомогти зберегти емоційний стан колективу.
4. Планування та аналіз ризиків: Ретельний огляд можливих ризиків та розробка плану дій для вирішення проблем. Це надасть працівникам впевненість, що вони працюють в компанії, де готові до надзвичайних ситуацій.

5. Розвиток адаптивності: Пошук шляхів покращення адаптивності команди. Навчання новим навичкам та пристосування до нових реалій може забезпечити більшу стійкість.

6. Збереження довіри та відкритості: Важливо зберегти довіру працівників.

7. Аналіз і вдосконалення: Після кризи проведення аналізу подій та прийнятих рішень. На основі цього впровадження покращення у плануванні та реагуванні на надзвичайні ситуації в майбутньому.

Ефективна комунікація та взаємодія між керівництвом та персоналом є критичними в кризових ситуаціях [2-4]. Чітка та вчасна інформація може допомогти зменшити невизначеність та паніку серед персоналу, сприяючи створенню довіри та підвищенню ефективності управління.

Література:

1. Понедільчук Т. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки. *Ефективна економіка*. 2014. Т. 6. С. 2–3.

2. Назаренко І. Наукові концепції розвитку стратегічного менеджменту: сутність, призначення та перспективи. *Економіка*. 2014. № 1 (42). С. 53–54.

3. Цимбалюк С. Дослідження та формування бренда роботодавця: теоретико-прикладні аспекти. *Проблеми економіки*. 2015. Т. 4. С. 249.

4. Хто такий кризовий менеджер і чим він займається. Онлайн-консультант. Безпека. URL:https://bezpeka.isu.net.ua/sites/default/files/pdf/khto_takiy_krizoviy_menedzher_i_-1831-511532.pdf (дата звернення: 02.10.2023).