

Христина ШПАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к.г.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Ірина ІЛЛЯШ

СТРАТЕГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ЗА УМОВ КРИЗИ

У сучасних умовах, що характеризуються процесами розвитку, воєнними діями, фінансовими кризами, техногенними загрозами та швидкими технологічними змінами, зростає потреба в ефективному стратегічному управлінні персоналом. Саме грамотно сформовані управлінські стратегії дають змогу досягати цілей організацій та адаптуватися до нових викликів.

У кризових ситуацій стратегічне управління персоналом набуває особливої ваги, адже саме людські ресурси відіграють основну роль у забезпеченні стійкості, адаптивності та розвитку. Лише вмотивований працівник здатен не лише ефективно працювати, а й розвивати необхідні знання та навички, що є необхідним для подолання викликів і досягнення спільних цілей.

Менеджмент персоналу в умовах кризи стикається з рядом викликів, що потребують гнучких і продуманих рішень. Реалізацію стратегії може ускладнювати низка чинників, зокрема неефективна кадрова політика та низька якість персоналу (недостатня кваліфікація, незадоволеність працею, неготовність до змін та організаційна інертність, безініціативність, неготовність приймати відповідальність, низький рівень креативності та інноваційності тощо). Додатковими бар'єрами виступають напружена атмосфера в колективі та несформованість корпоративної культури. Варто також відзначити такі наслідки, як вимушене скорочення чисельності персоналу, зниження продуктивності та ефективності, зміна умов зайнятості та зниження рівня оплати праці. Крім того, ускладнюється внутрішня

комунікація – особливо за умов дистанційної форми роботи трудових обов'язків або з наявності частих змін у структурі та механізмах управління. За таких умов важливу роль відіграє вибір ефективної стратегії управління персоналом, яка здатна забезпечити стабільність і розвитку організації[2,с.56].

Вибір конкретної стратегії менеджменту персоналу залежить від внутрішніх ресурсів, рівня кваліфікації працівників, динаміки змін у зовнішньому середовищі та загальної мети організації. В умовах кризи особливо важливо орієнтуватися на антикризову, адаптаційну чи інноваційну стратегії, які дозволяють ефективно реагувати на виклики, зберігати людський потенціал та забезпечити подальший розвиток.

Реалізація стратегії вимагає дотримання ключових принципів, які забезпечують узгодженість дій, мотивацію персоналу та адаптацію до змін. Серед найважливіших принципів можна виділити: гнучкості, конкурентоспроможності, економічної обґрунтованості, моральності, законодавчої забезпеченості. Дотримання цих принципів формує основу для успішного втілення будь-якої стратегії управління персоналом у реальних умовах.

Стратегії, що застосовуються в умовах нестабільності, потребують не лише швидкого реагування, але й внутрішньої готовності колективу до змін. Успіх у реалізації таких стратегій залежить від того, наскільки персонал готовий підтримувати трансформації, працювати в нових умовах і брати участь у процесах змін. Саме тому важливо зосередити увагу на вдосконаленні стратегічного управління персоналом через його цілеспрямований розвиток[1,с.37].

Удосконалення системи стратегічного управління персоналом на засадах розвитку працівників варто здійснювати у таких ключових напрямках:

- спрямування на досягнення стратегічних цілей;
- підвищення цінності людського капіталу;
- розвиток організаційної культури;
- посилення ефективності внутрішніх комунікацій;

- зміцнення адаптивності до зовнішніх змін;
- формування ефективної мотиваційної політики.

Ефективне антикризове управління персоналом відіграє ключову роль у забезпеченні стабільності колективу та збереженні його потенціалу під час кризових явищ. Активна кадрова політика, що передбачає прогнозування, розробку адаптивних заходів, постійний моніторинг ситуації та гнучке коригування дій, дозволяє мінімізувати ризики й підтримувати мотивацію працівників. Урахування міжнародного досвіду, розвиток інноваційного мислення, зміцнення організаційної культури та перехід до нових моделей поведінки персоналу є необхідними умовами ефективного стратегічного управління в сучасних умовах. Такий підхід не лише допомагає долати кризу, а й формує основу для довготривалого розвитку й посилення конкурентних переваг [3,с.100].

Список використаних джерел:

1. Брич В., Дяків О., Шушпанов Д. Менеджмент персоналу : підруч. / За заг. ред. В. Брич. Тернопіль, 2023. 636 с. URL : <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49018>
2. Михайленко О. А., Паливода А. В. Актуальні проблеми управління персоналом в умовах кризи. «Економіка і менеджмент 2023: Перспективи інтеграції та інноваційного розвитку». URL: http://www.confcontact.com/2023-ekonomika-i-menedzhment/6_Martemjyanova-Gordeeva-Gerasymova.pdf
3. Шершеньова З.Є., Оборська С.В. Антикризове управління підприємство: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. К. : КНЕУ, 2004. С. 99–101.