

3. *Калініченко Л.Л., Гаврилова А.О. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві. Молодий вчений. 2017. № 4.4(44.4). С. 60-63.*

УДК 658.3:355.4

*Дражнер Д.В.,
здобувач вищої освіти,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

Повномасштабне вторгнення кардинально змінило умови ведення бізнесу в Україні: втрата основних фондів внаслідок окупації та ракетних ударів, відтік трудових ресурсів, зниження інвестиційного клімату, порушення ланцюгів постачання, зміна законодавства, мобілізація населення тощо. У зв'язку з цим керівництво українських підприємств змушене розробляти нові та коригувати вже існуючі стратегії бізнесу, які дозволять компаніям залишатися конкурентоспроможними та мінімізувати негативний вплив факторів війни. Враховуючи зростаючу частку роботи персоналу в загальній структурі створення цінності бізнесом в останні роки, управління цим ресурсом потребує стратегічного підходу, який має свої особливості в сучасних умовах.

Стратегія управління персоналом визначається як перелік методів та заходів для управління людськими ресурсами підприємства, що спрямовані на досягнення довгострокових цілей в управлінні людськими ресурсами [1]. При розробці такої стратегії необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища підприємства, які впливають на управління персоналом. Особливостями розробки стратегії управління персоналом в умовах війни є зміна орієнтації й пріоритетів в управлінні людськими ресурсами та вживання певних заходів з метою мінімізації факторів негативного впливу.

В результаті досліджень, автором було виявлено такі фактори, що з'явилися у зв'язку з повномасштабним вторгненням в Україну та впливають на стратегію управління персоналом: підвищена загроза життю та здоров'ю персоналу, погіршення психологічного стану персоналу, дефіцит трудових ресурсів на ринку праці, переривання

робочого процесу внаслідок тривоги, мобілізація населення, спрощення трудових відносин та управління робочим часом внаслідок зміни законодавства [2]. Варто зазначити, що не всі з перелічених факторів мають негативний вплив, наприклад, спрощення трудових відносин та управління робочим часом навпаки полегшують управління персоналом в поточних обставинах. Інші фактори мають негативний вплив, що полягає в зменшенні продуктивності праці, ризику втратити працівників, перериванні робочих процесів, додаткових фінансових витратах та порушенні процесу розвитку персоналу.

Враховуючи це, особливостями розробки стратегії управління персоналом підприємства є:

- збільшення уваги до безпеки життя та здоров'я персоналу;
- передбачення механізмів адаптації працівників до нових форматів роботи;
- розробка нових підходів до мотивації персоналу;
- адаптація управління продуктивністю працівників в умовах переривання робочих процесів;
- перегляд каналів комунікації з персоналом в умовах змінених форматів роботи;
- забезпечення заходів з підтримки психологічного стану персоналу;
- підвищення привабливості підприємства як роботодавця;
- врахування масштабів потенційного зменшення кількості працівників внаслідок мобілізації;
- використання можливостей нового законодавства для управління персоналом.

Загалом, зміна зовнішнього середовища українських компаній внаслідок війни вимагає від підприємств змінювати пріоритети при розробці стратегії управління персоналом та забезпечувати інновації для адаптації до нових умов. Однак, варто зазначити, що окрім факторів негативного впливу у підприємств з'явилася можливість більш гнучко здійснювати управління персоналом завдяки новому законодавству. Також, фактори негативного впливу можуть стати прискорювачами позитивних змін щодо управління персоналом. Прикладом може бути переведення персоналу на дистанційний формат роботи або підвищення уваги до бренду роботодавця, що в

довгостроковій перспективі призведе до зменшення операційних витрат та підвищення репутації компанії.

Список використаних джерел:

1. Наумова О. О. Стратегії управління персоналом підприємства. Вчені записки Університету «КРОК». 2021. Т. 1, № 61. С. 137–141. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-61-137-141>.

2. Коцур А., Островецький В., Бортник О. Особливості діяльності з управління персоналом в умовах війни. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2023. № 27. С. 58–64.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

УДК 331.108:658.3

Єдинак В.Ю.,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,

Масленникова А.А., Животова А.О.,

здобувачі вищої освіти,

Університет митної справи та фінансів

**ВПЛИВ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ НЕПРИБУТКОВИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ**

У світі динамічних змін та загостреної конкуренції, неприбуткові організації відчувають необхідність в ефективному управлінні та стратегічному плануванні, ключовим елементом яких є підбір високоякісного персоналу. Вирішення даного завдання не лише створить міцну команду фахівців, але й матиме далекосяжний вплив на всі аспекти діяльності організації. Підбір високоякісного персоналу в неприбуткових організаціях є надзвичайно важливим, оскільки ці організації здебільшого покладаються на талановиті та віддані команди для досягнення своєї соціальної місії, а їх персонал стає каталізатором ефективності та інновацій. Більше того, персонал формує репутацію організації та її здатність залучати ресурси.

Формуючи у себе сприятливе середовище, неприбуткова організація може залучати до роботи висококваліфікованих фахівців