

УДК 005.95/.96:355.01

Кириленко А.О.
здобувач вищої освіти
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ВІЙНИ

Управління людськими ресурсами (HR-менеджмент) є важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства, незалежно від умов, у яких воно працює. Однак, в умовах війни, HR-менеджмент набуває ще більшого значення.

Війна завжди відображається на всіх сферах життя, в тому числі і на бізнесі. У такі періоди підприємства змушені працювати в умовах нестабільності, неспокою та ризику. У таких умовах важливо дбати про робочий колектив, зберігати мотивацію працівників та забезпечувати їх безпеку.

З'ясовано, що на роботу команди впливають такі фактори [2]:

1. зовнішнє середовище (ринок, організація, ресурси);
2. кількість і якість працівників (їх компетенції, мотивація);
3. ролі у команді (чітко визначено хто і за що відповідає);
4. процеси (комунікація, співпраця, конфлікти, атмосфера у колективі);
5. цілі (чи досягає команда очікуваних результатів).

Аналіз чинників, що мають вплив на персонал підприємства в умовах військового часу, дає змогу розробити низку завдань, які постають перед менеджерами та менеджментом в цілому.

Одним із основних завдань HR-менеджменту в умовах війни є забезпечення безпеки працівників. Підприємства повинні стежити за ситуацією в країні та дотримуватися всіх рекомендацій та інструкцій щодо безпеки працівників. Важливо організувати навчання з питань безпеки та створювати умови для безпечного працевлаштування [1].

Крім того, HR-менеджер повинен бути готовий до різних сценаріїв розвитку подій в умовах війни та реагувати на них адекватно. Наприклад, підприємства повинні мати плани надзвичайних ситуацій, які передбачають можливість евакуації працівників та забезпечення їхньої безпеки в разі загострення ситуації.

Другим важливим завданням HR-менеджменту в умовах війни є підтримка мотивації працівників. У таких умовах працівники можуть відчувати певний ступінь страху та нестабільності, що може впливати на їхню працездатність та ефективність. HR-менеджмент повинен забезпечити підтримку працівників, зокрема, створити умови для підвищення їхньої мотивації, наприклад, за допомогою надання бонусів, підвищення заробітної плати або інших премій [1].

Також, потрібно перевірити стратегію взаємодії в колективі та роботі з персоналом. Ситуація в країні нестабільна, людей щодня оточують тривожні новини. Кожен працівник – індивідуум, тому реакція людей на одну і ту ж подію може суттєво різнитися [1].

Третім важливим аспектом HR-менеджменту в умовах війни є забезпечення продуктивної праці. Незважаючи на несприятливі умови, підприємства повинні забезпечувати високу якість виробництва та виконання робіт. Для цього необхідно ретельно планувати використання ресурсів, у тому числі людських ресурсів, і забезпечувати їх ефективне використання. HR-менеджмент повинен створювати умови для ефективної роботи, наприклад, шляхом організації комфортних робочих місць та надання необхідного обладнання та матеріалів [1].

У підсумку, HR-менеджмент є важливим елементом діяльності підприємств в умовах війни. Він повинен забезпечувати безпеку працівників, підтримувати їхню мотивацію та забезпечувати ефективну працю. Для досягнення цих цілей HR-менеджер повинен бути готовим до різних сценаріїв розвитку подій та реагувати на них адекватно. Тільки в такий спосіб підприємства зможуть вижити в умовах нестабільності та зберегти ефективність своєї діяльності.

Список використаних джерел:

1. Співак Сергій, Галиняк Леся. HR під час війни: виклики та уроки. Збірник тез доповідей // Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоекономічному просторі». – 2022. – С. 36-38. (дата звернення 09.04.2023)

2. Олександр Синько. Бути менеджером в умовах війни: веб-сайт. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm360.html> (дата звернення 09.04.2023)