

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА ПАНДЕМІЇ COVID-19

Сучасна економічна ситуація у світі, характеризується двома словами – «пандемія» і «економічна криза». Для всіх видів діяльності підприємства характерний високий рівень нестабільності, що провокується численною сукупністю чинників (зміни внутрішнього середовища, структурні зрушення в економіці, втрата налагоджених зв'язків, тиск із боку конкурентів, зміна нормативної бази ведення бізнесу, розбалансованість ринку праці тощо). У 2020 році до цих факторів додався ще один – епідемія COVID-19 та запроваджений на державному рівні карантин, що суттєво вплинули на діяльність більшості суб'єктів господарювання та стали причиною розвитку кризових явищ в різних сферах економіки та суспільного життя.

Сучасне зовнішнє середовище, в якому функціонує підприємство, є мінливим та непередбачуваним, інформаційно насиченим і конкурентонапруженим. Злочини в економічній сфері почали мати інтелектуальний характер, а сферами їхньої діяльності були фінансова діяльність, політика та стратегія підприємства, механізми управління бізнесом, інформаційна сфера, право, інноваційна діяльність, обладнання та технології тощо. Тому керівник підприємства повинен досконало володіти всім арсеналом інструментів і методів антикризового управління, що забезпечують дієву стратегію щодо управління фірмою та персоналом, та, як наслідок, – подолання кризових явищ і належний соціально-економічний розвиток підприємства. Слід зауважити, що забезпечення успішного ведення підприємницької діяльності в умовах пандемії і кризи можливо тільки за умови адаптування антикризового управління до карантинних та обмежувальних заходів з боку держави.

Особливістю підходу до вирішення проблем в антикризовому управлінні в умовах кризи та пандемії є системний підхід до діагностики, прогнозування кризових ситуацій і розробку стратегій їх стримування і випередження, а в умовах самої кризи – нейтралізацію або мінімізацію її наслідків. Антикризове управління в умовах пандемії повинно передбачати оцінку доцільного терміну тривалості режиму карантину з урахуванням усіх виявлених ризиків та забезпечення відповідної адаптації антикризових заходів, зокрема [1]:

- 1) створення багаторівневої системи ризик-менеджменту та удосконалення стратегічного планування і аналізу, як важливих елементів кризового управління і прийняття рішень на підприємстві;
- 2) забезпечення видалених робочих місць для швидкої адаптації на належному рівні, переведення більшості співробітників в режим дистанційної роботи із забезпеченням необхідного оснащення;
- 3) забезпечення необхідної підтримкою, яку можна забезпечити завдяки децентралізованим цифровим робочим просторам;
- 4) оперативна підтримка клієнтів і партнерів;
- 5) збільшення гнучкості організації, додаткові вимоги щодо кібербезпеки.

У період кризи підвищується значущість роботи з персоналом та зростає увага до розробки та впровадження заходів щодо антикризового управління персоналом на підприємствах. При цьому основним завданням в умовах кризи є збереження високого кадрового потенціалу, кваліфікованих працівників, дієвої управлінської команди. Основою антикризового управління персоналом є процес прийняття управлінських рішень, реалізація яких має бути спрямована на стилізацію ситуації, відновлення стабільності та стабільності фінансово-господарської діяльності, тобто забезпечення необхідного рівня економічної безпеки підприємства з урахуванням факторів, що впливають на персонал як суб'єкт та об'єкт безпеки. Вирішення цієї проблеми є досить складним, оскільки воно пов'язане з необхідністю узгодження інтересів простих працівників, керівництва, власників та

суб'єктів довкілля. Досягти цього можна застосовуючи сукупність принципів, прийомів та правил, які використовуються для вирішення проблем в сфері управління персоналом підприємства в умовах карантину та кризових явищ. Перед підприємствами під час пандемії постають такі основні завдання в сфері управління персоналом:

1) забезпечення працівників необхідними технічними засобами для здійснення дистанційної роботи;

2) організація безперебійної роботи співробітників за умови зміни форматів роботи та своєчасна й в повному обсязі виплата заробітної плати;

3) постійний контроль і оцінка ефективності дистанційної роботи;

4) дослідження психологічного самопочуття працівників;

5) збереження здоров'я співробітників (виконання правил безпеки, забезпеченість необхідними засобами індивідуального захисту);

6) надання компенсацій захворілим співробітникам;

7) забезпечення підприємства необхідними кадрами (та збереження найважливіших кваліфікованих кадрів);

8) соціальний захист працівників, яких доведеться звільнити (надання допомоги).

Отже, людський ресурс безпосередньо впливає на результати діяльності компанії, а професіоналізм персоналу стає важливою конкурентною перевагою, що робить компанію стійкою до впливу будь-яких зовнішніх факторів. Тому в умовах кризи та пандемії важливо зберегти важливі для компанії кадри на основі використання поведінкових, психологічних методів та мотивувати персонал на ефективну роботу за мінімальних витрат.

Література

1. Стешенко О. Д., Масалигіна В.В. Антикризове управління в умовах пандемії. Вісник економіки транспорту і промисловості. Вип. 70-71. 2020. С.75-82.