

УДК 316.4: 331.005.95.96

Беленчук Ю.В., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій
та дизайну

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Збереження стабільності персоналу в умовах війни набуває критичного значення, оскільки військові конфлікти несуть виклики у вигляді психологічного стресу, втрати кадрів, нестабільності процесів праці та змін в економічному середовищі. Організаціям необхідно створювати умови, які забезпечують підтримку співробітників, збереження професіоналізму команди та адаптивність до непередбачуваних обставин. Ця проблема актуальна як для суспільства загалом, так і для організацій, які прагнуть залишатися на ринку.

Воєнний стан є винятковим станом в країні, коли влада здійснює підвищений рівень контролю та обмежує деякі свободи громадян. В таких умовах можуть виникнути певні виклики та проблеми, які можуть вплинути на якість управління персоналом:

- обмеження свободи дій та рішень;
- надзвичайні обставини можуть обмежити дії персоналу;
- нестабільність політичної та економічної ситуації збільшує нестабільність та впливає на якість управління персоналом;

Зміни, які відбулись з веденням воєнного стану в Україні:

- зміщення фокусу уваги на безпеку та здоров'я людей;
- найважливішим є фізична безпека робочого місця та фінансова стабільність. Наявність цих факторів впливає на можливості формування та розвитку персоналу компаній.

Одним з найважливіших аспектів є забезпечення безпеки персоналу. Це може включати захист від бойових дій, надання медичної допомоги та підтримки для тих, хто постраждав унаслідок війни. Також важливо забезпечити необхідні ресурси, такі як вода, їжа, медикаменти та інше, для забезпечення здоров'я та добробуту персоналу. Іншим важливим аспектом є забезпечення можливостей для професійного зростання та розвитку. В рамках війни можуть бути обмежені можливості навчання та підвищення кваліфікації, проте важливо забезпечити доступ до ресурсів, які можуть допомогти персоналу розвиватися та зберігати свої навички та знання. Також можна забезпечити моральну підтримку для персоналу, щоб допомогти їм впоратися зі стресом та труднощами, пов'язаними із війною. Це може включати проведення спеціальних тренінгів з психології та духовності, організацію груп підтримки та забезпечення доступу до професійних консультацій. Нарешті можна використати різні форми стимулювання та

мотивації персоналу, такі як фінансові стимули, нагороди. Отже, в умовах воєнних дій управління персоналом потребує особливої уваги, фахових підходів та зважених інноваційних рішень.

Література

1. Безугла Т. В. (2018). Термінологічний зміст поняття "стійкість персоналу" та його взаємозв'язок із спорідненими поняттями предметної сфери. Моделювання регіональної економіки. Вип. 1(31). С. 196–205.
2. State of the Global Workplace 2023 Report. The voice of the world's employees. GALLUP. 2024. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
3. Вартанова О.В., Кузнецов Д.О. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. Економіка і суспільство. 2024. № 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
4. Батюк, Б., & Гірняк, К. (2024). Креативні рішення в системі управління персоналом в умовах війни: виклики та перспективи. Економіка та суспільство, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-80>

УДК 330.675

Занькевич Т.О., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет технологій
та дизайну

ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ ХХІ СТОЛІТТЯ

Формування персоналу підприємства є комплексним процесом, який включає планування потреби в персоналі, пошук, відбір, найм працівників, їх адаптацію, професійну підготовку та розвиток. Цей процес спрямований на забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованих працівників, які відповідають вимогам посади та специфіці діяльності підприємства. Процес формування персоналу має циклічний характер та постійно розвивається відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Він тісно пов'язаний з іншими функціями управління персоналом, такими як мотивація, оцінка, розвиток та контроль, утворюючи єдину систему управління людськими ресурсами.

Компетентнісний підхід дозволяє більш об'єктивно оцінювати потенціал працівників, формувати персонал з необхідними знаннями, навичками та особистісними якостями, що сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства. Ці методи дозволяють підвищити ефективність