

3. Ринок праці. URL: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/22031.

4. Економіка праці. URL: https://pidru4niki.com/12800528/ekonomika/formi_bezrobittya.

Мокєєва О. А., здобувачка вищої освіти
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201
Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Пандемія COVID-19 призвела до значних організаційних змін в управлінні персоналом. Багато українських підприємств оперативно вжили заходів щодо захисту здоров'я та забезпечення безпеки своїх співробітників і запровадили нові стратегії для організації роботи та управління персоналом у віддаленому режимі. Хоча чимало компаній опинилися у скрутному становищі та були змушені скорочувати персонал, відправляти у неоплачувану відпустку і, навіть, тимчасово припинити свою діяльність. Сьогодні, для скорішого відновлення діяльності компаній керівники повинні втілювати сучасні стратегії управління персоналом, сформовані на основі методів і підходів, які застосовують під час кризи, що обумовлює актуальність дослідження.

Управління персоналом – це діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих. Стратегічна мета системи управління персоналом полягає у забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. Під час формування стратегії управління персоналом основними завданнями є визначення й урахування майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому його розвитку [1].

Види стратегій управління персоналом розрізняються на основі таких класифікацій як: особливостей життєвого циклу організацій; умов зовнішнього середовища; типу загальної конкурентної стратегії підприємства та способу ведення конкурентної боротьби; місця управління персоналом у загальній системі управління підприємством; системи цінностей і стилю керівництва; ставлення до інновацій; рівня кадрових технологій; ресурсної бази та механізму розроблення і формалізації стратегії; динаміки цільових настанов підприємства. Ставлення до персоналу також дозволяє виділити наступні типи стратегій управління персоналом: ідентифікаційну, партнерську, споживацьку, які спрямовані на формування та розвиток різних компетенцій персоналу.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, зокрема, як: недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, приниження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом, недостатня гнучкість організаційних структур управління, недосконалість стилю і методів управління персоналом, недостатнє інформаційне забезпечення стратегічного управління персоналом, нерозвиненість корпоративної культури підприємства [2].

Ситуація невизначеності, в якій опиняються керівники через відсутність чіткого розуміння подальшого розгортання як самої пандемії, так і протиепідемічних заходів,

виступає іншим серйозним викликом в управлінні персоналом. Вона скорочує перспективу стратегічного планування, обмежує вмотивованість рішень лише теперішнім моментом, сприяє виникненню у працівників відчуття невпевненості у своїй роботі та недовіри до керівництва, і тому має високий конфліктний потенціал, який може призвести до додаткових ускладнень у відновленні ринку праці. Результати дослідження свідчать про те, що керівники українських підприємств, на жаль, поки що не мають успішної практики подолання цього ефекту [3].

Деякі компанії, для яких характерною є споживацька стратегія управління персоналом, використовували старі підходи та діяли за шаблоном: звільняли працівників без врахування майбутніх потреб, впливу цих звільнень на корпоративну культуру та сукупний досвід працівників. Інша стратегія – пошук альтернативних підходів до скорочення витрат на персонал через ризик дефіциту кадрів. Ці підприємства замислюються над тим, аби вкласти кошти у віддалені робочі можливості, забезпечуючи працівникам умови для продуктивної роботи з дому.

Проте, ми вважаємо, що стратегія збереження кваліфікованого персоналу виправдає себе, адже саме компанії, що змогли знайти спосіб зберегти ключові кадри отримують значну конкурентну перевагу під час післякризового економічного зростання. Після кризи потрібно буде знову набирати обертів, а після масових звільнень репутація у компанії буде зіпсована. У турбулентний час співробітникам краще отримувати менше, але розуміти, що вони в безпеці і мають роботу.

Звісно, що багато компаній все ще не встигають швидко реагувати на зміни та адаптуватися, вибираючи шлях тимчасової стратегії до прояснення ситуації. Але, все ж в сучасних умовах необхідно оновити стратегію управління персоналом підприємства, спираючись на останню інформацію щодо поширення COVID-19, навчити персонал гнучкості та адаптивності з огляду на невизначені зовнішні тенденції. Сьогодні замість оренди офісів доцільніше направити кошти на забезпечення персоналу найсучаснішими технологічними засобами для роботи: смартфони, планшети, ноутбуки та ін., інвестувати в навчання працівників для отримання нового досвіду роботи в умовах нового світу.

Спираючись на останні тенденції доцільно провести аудит важливих навичок, що потрібні персоналу, та з'ясувати, чи доступні вашим спеціалістам усі необхідні для цього ресурси, розробити план поступового повернення до роботи в офісі тих працівників, які вкрай необхідні на місці, для цього вирішити, яка частина персоналу залишиться працювати віддалено і в якому режимі, потрібно чіткіше зафіксувати правила віддаленої роботи, а також визначити єдині засоби комунікації, оновити стратегію пошуку та набору персоналу, постійно оцінювати ефективність роботи та впроваджувати різні методи її підвищення.

Отже, стратегія управління персоналом в умовах COVID-19 є програмним способом мислення і управління, що забезпечує узгодження цілей, можливостей підприємства й інтересів працівників підприємства, що може забезпечити утримання співробітників, адаптацію до нових умов та швидке впровадження нових підходів. Вона передбачає не тільки визначення генерального курсу діяльності підприємства, а й підвищення мотивації, зацікавленості всіх працівників у її реалізації.

Список використаних джерел

1. Гулик Т. В., Кобзев А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Мукачівський державний університет: Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 18. С. 353-358
URL:<https://org/10.32782/2524-0072/2018-18-49>.

2. Ольшанська О.В. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О.В. Ольшанської, А.О. Мельник, Т.Є. Воронкової. К.: ТОВ «ДКС центр», 2018. 184 с.

3. Приступа М. В. Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії (за результатами нарративних експертних інтерв'ю). *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2020. № 10. С. 28–36. URL: <https://org/10.26565/2218-2470-2020-10-03>.

Нікітченко А. О., здобувачка вищої освіти 1 курсу
магістратури, група ЗМУПп-201
Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПЕРСПЕКТИВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА АТ «ОЩАДБАНК»

На сучасному етапі розвитку економіки значно зростає значимість персоналу як основного фактора забезпечення конкурентоспроможності сучасних організацій. Успіх роботи організації залежить від персоналу, його знань, дисципліни, мотивацій, кваліфікації, компетентності, професійності, здатності вирішувати проблеми. Співробітники готові працювати з великою віддачею, готові долати перешкоди і проблеми на шляху до поставленої мети, якщо робота і ту винагороду, що вони отримують в результаті, досить привабливі для них. Розробляючи шляхи вдосконалення системи стимулювання персоналу необхідно розуміти, що стимулювання праці є системний, цілеспрямований вплив на співробітників з метою мотивації їх до підвищення трудової активності і покращення результатів праці для досягнення попередньо визначеної мети та має економічну, соціальну, соціально-психологічну, моральну та виховну функції.

Основною метою будь-яких форм стимулювання персоналу є реалізація перш за все інтересів підприємства, до яких відносяться збільшення прибутку, інтенсифікація збуту, підвищення продуктивності праці і зниження собівартості продукції. Тому при вдосконаленні системи стимулювання персоналу необхідно враховувати специфіку та особливості конкретного підприємства на якому заплановане впровадження вдосконаленої системи стимулювання.

Так, АТ «Ощадбанк» належить до системно важливих банків України, посідає друге місце серед банків України за розміром активів та перше місце за обсягом чистого кредитного портфеля, а також є найбільшим в Україні за пасивами в корпоративному секторі та другим за пасивами в роздрібному секторі. Також, АТ «Ощадбанк» є найбільший в Україні банк за кількістю відділень і другий за розмірами інфраструктури карткового бізнесу (кількість банкоматів та платіжних терміналів). Аналіз структури та динаміки персоналу банку показав, що середньооблікова чисельність персоналу має тенденцію до зростання. Дослідження системи мотивації та стимулювання показав, що банк використовує матеріальну та нематеріальну мотивацію.

Поряд з цим, в процесі дослідження встановлені наступні проблеми мотивації та стимулювання персоналу у АТ «Ощадбанк», основні з яких: відсутність індивідуального підходу в навчанні та просуванні; низький рівень оплати праці; нерівномірна завантаженість протягом дня; відсутність самореалізації; протекціонізм в просуванні кар'єрними сходами.