

економіки транспорту і промисловості. 2015. №52. С. 149-157.

[5] Foss N.J., Saebi T. Fifteen years of research on business model innovation: how far have we come and where should we go? *Journal of Management*. 2017. No.43(1). P. 200-227.

УДК 339.138

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF ANTI-CRISIS
MANAGEMENT OF THE STAFF OF THE ENTERPRISE**

О.М. Чупир, доктор екон. наук; О. П. Бутенко, канд. екон. наук
*Харківський національний університет міського господарства
ім. О.М. Бекетова. (м. Харків)*

О.М. Chupyr, D.Sc. (Econ); O.P. Butenko, PhD (Econ.)
O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv (Kharkiv)

Війна в Україні значно вплинула на всі сектори економіки. У країні є повністю та частково зруйновані важливі промислові та енергетичні підприємства, об'єкти інфраструктури. Наразі у деяких галузях спостерігається падіння платоспроможного попиту, нестача ліквідності, відбулося скорочення реального ВВП у жовтні 2022 року на 37,4% у порівнянні з жовтнем 2021 року [1]. Відповідні негативні зміни відбулися і на ринку праці. За інформацією Державної служби зайнятості, у січні 2023 року заплановане масове вивільнення працівників становило 13,4 тис. осіб, що на 2,3 тис. (32%) вище, ніж за показниками січня 2022 року [2]. Така ситуація потребує пошуку нових шляхів і нових ефективних методів антикризового управління. Якщо техніко-економічні напрями подолання кризи в цілому є добре відомими та знаходяться в полі зору управління витратами й управління доходами, то психологічні та соціально-психологічні шляхи подолання кризових явищ точно не визначені. Особливо гострою є в них потреба через те, що війна торкнулася, в першу чергу, психологічного стану людей, що не могло не відбитися на стані кадрового потенціалу, який є одним із головних резервів підвищення ефективності діяльності підприємства. Побудова сучасної економіки передбачає динамічний розвиток людського капіталу, що є визначальним у прийнятті рішень та управлінні. Управлінню людським капіталом у кризових умовах присвячені роботи вітчизняних вчених, зокрема,

І. В. Панченка, Г. В. Середи [3], Г. Хоружого [4] й інших. У дослідженнях авторів розглядаються соціально-психологічні аспекти управління людським капіталом в умовах кризи, виявляються особливості віддаленої роботи як одного із методів антикризового управління персоналом.

Наразі більшість українських підприємств здійснили масове переведення співробітників на вимушену віддалену роботу, що стало серйозним випробуванням як для персоналу, так і для керівництва підприємств. Велика кількість підприємств припинила набір персоналу та його навчання, знизила бонусні виплати, здійснює оптимізацію персоналу, що в основному полягає у скороченні основних робітників. Так за статистичними даними Державної служби зайнятості серед працівників, які попереджені про вивільнення у період 2022-2023рр. - 74% є керівниками, професіоналами та фахівцями [2]. Через це спостерігається відтік кваліфікованих кадрів, зниження рівня мотивації персоналу, наслідком чого стала відсутність ініціативи під час вирішення виробничих завдань та поява конфронтації між персоналом і керівництвом та, як наслідок, зниження продуктивності праці.

Маючи на меті повернення до звичного режиму роботи, керівництву підприємств потрібно застосовувати сучасні управлінські моделі та підходи, що ґрунтуються не тільки на основі аналізу економічних показників, а ще й на розумінні унікальних характеристик і потреб персоналу, й ефективніше використовувати його можливості. Тому актуальним постає використання можливостей підвищення антикризового управління персоналом підприємства шляхом забезпечення ефекту синергійності спеціальними активами із застосуванням комплементарного підходу. Зазначений підхід надає можливість побачити та зрозуміти значущість соціально-психологічних методів управління у розрізі антикризового управління персоналом підприємства. Головний бізнес-ефект у такому випадку досягається у разі злагодженої роботи п'яти груп комплементарних активів, таких, як: методологія, персонал, кооперація, організація та ІТ-інструменти. Незважаючи на існуючу кількість публікацій, присвячених проблематиці антикризового управління персоналом підприємства, сучасний менеджмент відчуває дефіцит досліджень такого характеру. Не достатньо уваги приділяється використанню комплементарного підходу щодо антикризового управління персоналом підприємства, а також соціально-психологічним характеристикам об'єкту управління, тому саме вони повинні стати перспективними напрямками подальших досліджень.

[1] Економічна правда. Економічна ситуація у жовтні: стійка, але ризики зростають [Електронний ресурс] / Економічна правда // Економічна правда. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/ukr/columns/2022/11/17/693913/> (дата звернення: 29.05.2023). – Назва екрану.

[2] Аналітика та статистика | Державний центр зайнятості [Електронний ресурс] // Головне | Державний центр зайнятості. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analytika-ta-statystyka>

(дата звернення: 29.05.2023). – Назва з екрана.

[3] Панченко І. В. Трансформація стратегічних імперативів управління персоналом в умовах пандемії COVID-19 [Електронний ресурс] / І. В. Панченко, Г. В. Середа // Економіка і організація управління. – 2020. – № 4. – С. 83-89. – Режим доступу: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.4.8> (дата звернення: 29.05.2023). – Назва з екрана.

[4] Хоружий Г. Соціально-психологічні аспекти фінансової кризи / Г. Хоружий // Вісник Національного банку України. – 2009. – № 7 (161). – С. 14-16.

УДК 338

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING PERSONNEL MANAGEMENT EFFICIENCY

І.В. Федотова, докт.екон.наук, О.К. Романь

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

I.V. Fedotova, D. Sc. (Econ.), O.K. Roman

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

Персонал – це особовий склад організації, що працює за наймом та на забезпечення цілей підприємства. Система управління персоналом організації є комплекс заходів, вкладених в організацію роботи з персоналом. Якщо коротко, то система управління персоналом покликана оптимізувати організаційну структуру підприємства.

Кадрова політика – головний напрямок у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства. Головна мета кадрової політики – створення системи управління кадрами, що базується в основному не на адміністративних методах, а на економічних стимулах та соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника та організації, досягнення високої продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Правильно обрана кадрова політика забезпечує:

- своєчасне укомплектування кадрами робітників та спеціалістів з метою забезпечення безперебійного функціонування виробництва, своєчасного освоєння нової продукції;
- формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу підприємства за мінімізації витрат;
- стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників,
- формування вищої мотивації до високопродуктивної праці;