

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

За сучасних умов кадрова політика в організації є стратегічним питанням, від якого залежить не тільки розвиток, але і її існування. Метою кадрової політики є формування активного трудового колективу з креативним потенціалом, який готовий до постійних змін, здатен швидко розвиватися та навчатися, а також – повне забезпечення мотивованими та висококваліфікованими працівниками [1].

Основними викликами останніх років для економіки та кадрової політики стали пандемія, та війна. Ключовими проблемами які спричинили ці події є відсутність безпеки на робочих місцях і як наслідок переведення значної частини працівників у дистанційний режим; забезпечення на підприємствах належних умов безпеки; проведення заходів для підтримки психологічного здоров'я; перегляд статей витрат, та скорочення частини з них, зміна організації праці відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Під час проведення антикризових заходів у системі кадрової політики необхідно дотримуватися трьох етапів, а саме «Шок», «Очікування», «Відновлення». Під час першого етапу, необхідно зважено зрозуміти та проаналізувати усі аспекти ситуації. Основну увагу тут треба звернути на захист працівників від кризи та забезпечення безперервної діяльності бізнесу. На етапі «Очікування» підприємство повинно розробити та запровадити нову кадрову політику, яка буде відповідати новим реаліям. І на останньому етапі оцінити усі збитки від непередбачуваної ситуації, проаналізувати діяльність нової стратегії та відновити усі необхідні процеси в організації, але з урахуванням нових вимог[2].

Додатковими умовами проведення кризової кадрової політики є забезпечення персоналу обладнанням для дистанційної роботи, максимально можливе усунення ризиків для життя, побудова з працівниками відносин з елементами контролю та тісної взаємодії в екстрених питаннях, врахування побажань працівників щодо зменшення факторів стресу та послаблення деяких організаційних вимог. Але і важливо пам'ятати, що кадрова політика обов'язково повинна враховувати поточні фінансові можливості, адже від результатів діяльності підприємства будуть залежати працівники. Тобто кадрова політика має поєднувати економічний та соціальний ефект [3].

Отже, для того, щоб досягнути високих показників ефективності під час кризових періодів необхідно побудувати організаційну структуру відповідно до цілей організації. Важливим є донесення стратегії та місії підприємства для розуміння кожного з співробітників і впроваджувати найуспішніші з світових методів управління кадровою політикою, з обов'язковим контролем та аналізом. Також потрібно покращити, або впровадити нову систему мотивації персоналу для продуктивної роботи та самореалізації співробітників [1].

Під час кризових періодів у яких опинилися українські підприємства, важливо приділяти значну увагу проведенню кадрової політики. Необхідно впроваджувати антикризові заходи, прораховувати фінансові можливості та звертати увагу на соціальний захист працівників і надати можливості та гарантії для їх безпечної роботи.

### Перелік посилань:

1. Modern theoretical and methodological approaches to personnel management in manufacturing enterprises URL: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n31/18393111.html>
2. Янковська Л.А. Антикризове управління персоналом в умовах організаційних змін. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2013. Вип. 11. С. 9-13
3. Мамотенко Д. Ю. Розробка кадрової стратегії організації в сучасних умовах. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. №14. С. 49-52