

10. Моніторинг та оцінка результатів. Здійснюється постійне відстеження реалізації рекомендацій та їх впливу на ефективність роботи організації..

Алгоритмізація процедур кадрового аудиту допомагає систематизувати процеси оцінки кадрової роботи та забезпечити ефективне використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Донець М. Кадровий аудит на підприємстві: підготовка документів. URL:
<https://www.slideshare.net/ZEST-Outsourcing/kadrovuj-audyt>
2. Совершенна І. О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_1_5
3. Олійник О.О. Аудит персоналу: Навч. посіб. Рівне : НУБГП, 2016. 290 с.

Аліна ЛЯШЕНКО

Національний університет «Одеська політехніка»
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і торгівлі НУ «Одеська політехніка» Пучкова С.І.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасні тенденції розвитку вітчизняних підприємств демонструють, що більшість вітчизняних підприємств функціонують в умовах економічної нестабільності. Отже, загострення кризи в Україні передбачає потребу в ефективному антикризовому управлінні.

Ситуація на ринку на даний момент така, що конкурувати підприємницькі структури можуть лише за рахунок знань, умінь і навиків своїх співробітників. Тому в ситуації кризи питання організації ефективного управління персоналом повинне стати одним з пріоритетним.

Вирішенню окремих аспектів управління персоналом підприємства в кризових умовах присвячені дослідження багатьох вітчизняних та закордонних вчених, а саме: В. Воронкової, Г. Десслера, П. Друкера, О. Крушельницької, А. Лігоненко, В. Лук'янихіна, І. Продіуса, О. Скібіцького, Г. Слезінгера та інших.

Кризові ситуації в економіці призвели до виникнення в економічній теорії такого терміну як «антикризове управління».

Антикризове управління підприємством – це система управління підприємством, яка має комплексний, системний характер і спрямована на запобігання та усунення явищ, несприятливих для діяльності підприємства, через розробку і реалізацію спеціальних стратегічних заходів, які дозволяють усунути перешкоди, зберегти і покращити ринкові позиції [1, с.22].

Управління персоналом в умовах кризового стану являє собою ретельно сплановану і організовану діяльність, спрямовану на виконання таких завдань:

- формування управлінської команди, здатної розробити та реалізувати програму виживання і розвитку підприємства;
- збереження ядра кадрового потенціалу підприємства: керівників, фахівців, робітників, які мають особливу цінність для підприємства;
- реструктуризація кадрового потенціалу підприємства в зв'язку з організаційними перетвореннями в ході реструктуризації, реалізації інноваційних інвестиційних проєктів;
- зниження соціально-психологічної напруженості в колективі;
- забезпечення соціального захисту та працевлаштування вивільнених працівників.

Відповідно до етапів життєвого циклу підприємства можна виділити певні характеристики персоналу, необхідні у кризових ситуаціях, табл. 1.

Таблиця 1

Характеристики персоналу в умовах кризи

Етапи життєвого циклу підприємства	Характеристики персоналу
Стадія формування персоналу	– наявність на підприємстві спеціалістів, які готові орієнтуватися на потреби ринку, створюючи та пропонуючи новий продукт, тобто новаторів; – довірливі відносини між співробітниками в колективі
Стадія інтенсивного росту	– на зміну новаторам мають прийти комерсанти для просування товару на ринку;

Етапи життєвого циклу підприємства	Характеристики персоналу
	– комерсанти, «продавці» постійно конкурують, що є умовою їхнього існування та професійного розвитку
Стадія стабілізації	– у складі персоналу повинні з'явитися спеціалісти, які здатні створювати ефективні технології (технологи); – основою функціонування підприємства є визначеність, сурова ієрархія і підпорядкованість
Стадія виживання	– необхідні особливі спеціалісти, які здатні об'єднати в собі навички новаторів, продавців та технологів; – стиль відносин зорієнтований на лідера, тому особливе значення набуває харизма, влада, заснована на силі особистих якостей лідера

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Отже, кожна ситуація кризи супроводжується специфічними явищами в системі управління персоналом підприємства.

Залежно від причин виникнення кризи вчена Абрамова І. розмежовує наступні види криз персоналу [3, с.10]: криза ефективності праці; кадровий голод; криза компетентності; криза мотивації; криза культури; криза соціально-трудових відносин.

Криза ефективності персоналу – найнебезпечніший вид кризи персоналу, оскільки призводить до розвитку організаційної кризи. Криза компетентності характеризується проблемами в ініціативності, навчанні та здобутті нових навиків персоналом підприємства. Кадровий голод характеризується недостатньою кількістю персоналу на будь-якому з рівнів менеджменту, що призводить до зниження трудового потенціалу та продуктивності праці [3, с. 10].

Отже для забезпечення ефективної роботи підприємства в умовах кризи необхідним є певна антикризова кадрова програма, яка включатиме: планування антикризових кадрових заходів, зниження витрат на робочу силу, формування антикризової управлінської команди, формування антикризових оперативних

груп, формування готовності персоналу до діяльності в умовах кризових ситуацій.

Таким чином, враховуючи нинішню кризову ситуацію в країні, актуально кожному підприємству організувати ефективну систему управління персоналом, яка допоможе не лише скоротити витрати на персонал, що не виключається, але і організувати роботи таким чином, щоб реалізувати кадровий потенціал, який допоможе знайти шляхи виходу з кризової ситуації.

Список використаних джерел

1. Рамазанов С. К., Степаненко О. П., Тимашова Л. А. Технології антикризового управління. Монографія. Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2004. 192 с.
2. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2016. 576 с.
3. Абрамова І. О. Антикризовий менеджмент персоналу в сучасних реаліях розвитку бізнесу. Modern Economics. 2020. № 24(2020). С. 6-11. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-01).

Віта МАДИЧ

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу,
ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО

УПРАВЛІННЯ ПОЛІТИКОЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління політикою оплати праці є важливою складовою управління підприємством, оскільки впливає на продуктивність та мотивацію працівників, їхню задоволеність роботою та загальний клімат у колективі. У сучасному бізнес-середовищі таке управління є складним та важливим аспектом управління персоналом підприємства. Зміни в економіці, технологіях та культурі праці вимагають постійного пошуку більш ефективних підходів до оплати праці, щоб забезпечити конкурентоспроможність підприємства, привабливість для талановитих працівників, стимулювання підвищення продуктивності праці. Обґрунтована політика оплати праці дозволяє: забезпечити баланс між інтересами, фінансовими