

Менеджери повинні бачити далекоглядно і розуміти, як їхні дії впливають на стратегічні цілі компанії. Вони повинні бути здатні розробляти і виконувати стратегічні плани.

Здатність приходити з нестандартними рішеннями і вносити новаторські ідеї є важливою для створення конкурентних переваг.

Успішний менеджер нового покоління повинен бути здатний працювати в команді, координувати роботу колективу та вирішувати конфлікти.

Компанії все більше акцентують увагу на сталому розвитку та етичних питаннях. Розуміння соціальних і екологічних викликів сучасності та бажання бути частиною позитивних змін у суспільстві є важливими аспектами компетентностей менеджера нового покоління.

Розвиток цих компетенцій не є легким завданням і вимагає постійної саморефлексії, навчання та вдосконалення використовуючи різні ресурси, такі як навчання, тренінги, курси, а також досвід роботи. Це не лише підвищує шанси на успіх у сучасному бізнес-середовищі, але й сприяє створенню більш стійкої та інноваційної економіки. Менеджери, які інвестують у свій розвиток і адаптацію до нових реалій, стають лідерами, які здатні керувати власними компаніями та приносити успіх.

Кулик А.В.,

аспірант

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Коптєва Г.М.,

д.е.н., професор,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Негативні наслідки в економіці країни, спричинені COVID-19, ще більше загострилися з початком війни, яка докорінно змусила перебудувати формат діяльності кожної української компанії, як приватного так і державного сектору. В результаті кризової ситуації суттєво знизилася ефективність діяльності більшості компаній, значно впали основні економічні показники діяльності – дохід, рентабельність діяльності, продуктивність праці тощо. У прифронтових зонах компанії змушені призупиняти виробництво внаслідок знищення їх промислових активів, безпекою персоналу, проблем з логістикою тощо. Усе це завдало великих збитків як для самих компаній, так і держави за рахунок зменшення надходжень платежів до бюджету. В умовах війни перед українськими компаніями постали нові виклики. Першочерговим завданням кожної компанії стало елементарне виживання в умовах воєнного стану та збереження власного потенціалу. Опанування нових методів та адаптація підходів до роботи у незвичних та надскладних умовах, відбудова операційного

процесу компанії в екстремальних умовах та підтримка працівників своїх компаній є викликом часу для кожного керівника або власника бізнесу.

З огляду на це важливим напрямком для подальшого функціонування бізнесу є збереження людського ресурсу компанії. Внаслідок активних військових дій, підприємства з території південних та східних областей нашої країни змушені були перенести свої виробничі потужності у нові для них регіони країни та інтегруватися у сформований роками місцевий «бізнесовий кластер», при цьому частина кваліфікованих працівників підприємства була втрачена. Такі процеси суттєво вплинули й на кадрові стратегії кожної компанії. Для подальшого збереження трудових колективів власники підприємств і роботодавці суттєво перебудували системи управління персоналом, поставивши на перше місце налагодження та зміцнення соціально-психологічних взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами управління. Для компаній стає важливим введення швидких змін, модернізація класичних систем менеджменту персоналу та впровадження нових систем управління, стратегій та цілей, метою яких стає збереження та розвиток потенціалу кадрового забезпечення підприємств [1].

Базовими речами в системі управління людськими ресурсами кожної української компанії в сучасних умовах, на наш погляд, повинні стати:

1) забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Це першочергове завдання керівництва компанії відносно працівника. У разі загрози життю або здоров'ю працівників, робота чи все інше має другорядне значення. Керівництвом компанії забезпечується допомога або можливість евакуації в безпечніше місце;

2) гарантування збереження робочого місця. Керівництво компанії має впроваджувати компромісні формати роботи, або виконання виробничих завдань працівником в зручному для нього графіку, але без порушення календарного графіку компанії, або запровадження змішаного формату роботи для персоналу компанії, введення цифрових інструментів чи нових технологій для роботи, тощо;

3) забезпечення професійного зростання та навчання персоналу готового до різних викликів. Під час запровадження нових форматів роботи у працівників виникає потреба в підвищенні рівня своїх професійних навичок та здобутті нових для ефективної роботи в подальшому;

4) організація постійної комунікації та співпраці на всіх рівнях управління. Керівництво компанії за допомоги різних інструментів створює внутрішні інформаційні канали, які полегшують комунікації між працівниками, що в подальшому забезпечує ефективну координацію та розв'язання поточних проблем в реальному часі;

5) забезпечення добробуту та соціальної підтримки працівників [2].

Отже, управління людськими ресурсами під час війни виходить на перший план і стає невід'ємним елементом стратегічного управління та важливою функцією діяльності будь-якої компанії. Якщо менеджмент компанії хоче зберегти кадровий потенціал, який становить активне ядро компанії, то

важливо створити підлеглим стійку мотивацію та відчуття захищеності, забезпечити фізичний та психологічний комфорт, переглянути існуючі бізнес-процеси для забезпечення більшої гнучкості тощо [3]. Будь-яка криза не тільки створює проблеми, а й надає можливості сформувати більш ефективну команду виконавців, таким чином оптимізувавши витрати на персонал, створити нові системи керування персоналом та відмовитися від непродуктивної частини персоналу. Дуже влучно згадати слова Генрі Форда: «Заберіть у мене мої гроші, заводи, верстати та фабрики, але залиште мені моїх людей - і незабаром ми створимо заводи краще колишніх. Залиште мені мої фабрики, але заберіть моїх людей - і скоро підлоги заводів заростуть травною».

Література

1. Балановська Т.І., Михайліченко М. В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Череп О.Г., Калюжна Ю.В., Михайліченко Л.В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні Економіка та суспільство, 2023. (48). [https:// doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24).
3. Американська торговельна палата та «Делойт», (2023), Опитування щодо впливу війни на підходи до управління людським капіталом, (30), URL:https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/AmCham-Deloitte-Survey-on-impact-of-war-on-НС_UKR.pdf

Лазебний В.О.,

аспірант кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТА ЗАВДАННЯ КЕРІВНИКА ІТ-КОМПАНІЄЮ

Управління персоналом – це одна із основних складових частин сучасного менеджменту; це практична діяльність, яка спрямована на забезпечення підприємства кваліфікованим персоналом, здатним якісно виконувати покладені на нього трудові функції, та оптимальне використання кадрями.

Актуальність проблеми управління персоналом, розуміння його завдань, принципів та методів не викликає сумнівів, адже без слухного менеджменту неможливо ані просування компанії заданим курсом, ані отримання прибутку. Управління співробітниками компанії є спеціальною функцією, що включає систему управління відбором, адаптацією, підготовкою, організацією роботи персоналу, оплатою і мотивацією його праці, соціально-психологічними аспектами виробничої діяльності [1, с. 21]. Головна мета управління полягає у