

УДК 331.005.95

Челядіна А.О. магістр спеціальності 076 Підприємництво та торгівля
Науковий керівник: Комарова К.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В БІЗНЕС-СТРУКТУРАХ ПІД ЧАС КРИЗИ

В умовах кризи персоналу доводиться розв’язувати нестандартні завдання, що вимагає від працівників мобілізації власного потенціалу та підвищує психологічну напругу. Антикризове управління персоналом передбачає не лише формальну організацію роботи з персоналом (планування, відбір, підбір, розстановку), але і сукупність чинників соціально-психологічного, етичного характеру – демократичний стиль управління, дбайливе відношення до потреб людини, врахування її індивідуальних особливостей [1].

Типовими змінами кадрової політики в кризових умовах є наступні: скорочення малопродуктивного або «складного» персоналу; переведення персоналу на скорочений графік роботи (з відповідним скороченням зарплати); надання частині (всьому) персоналу відпустки; збереження найбільш креативного та кваліфікованого персоналу; забезпечення соціального захисту працівників; створення належних умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу; збереження позитивного іміджу бізнес-структури. Заходи щодо підвищення ефективності антикризового управління персоналом в організації наведено на рисунку 1.



Рисунок 1 – Заходи щодо підвищення ефективності антикризового управління персоналом в організації

Особливу увагу слід приділяти формуванню мотивуючих чинників відповідно до завдань, що стоять перед організацією в умовах кризи. Зв’язок між мотивацією та

Матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь: наука та інновації» 2024

продуктивністю добре задокументований: мотивовані співробітники з більшою ймовірністю сприятимуть досягненню позитивних результатів, особливо в умовах невизначеності. Динаміка робочої сили значно змінюється під час кризи. Дистанційна робота стає нормою, можуть відбуватися скорочення персоналу, а співробітники можуть стикатися з необхідністю адаптуватися до нових ролей або обов'язків. Психологічні наслідки, такі як підвищена тривога, стрес і страх перед майбутнім, можуть ще більше знизити задоволеність роботою. В таких умовах системи стимулювання мають адаптуватися щодо вирішення нових завдань, збалансовуючи при цьому стійкість бізнесу.

Задля ефективного формування стратегії стимулювання під час кризи, компанії повинні оцінити свою поточну ситуацію як з фінансової, так і з операційної точки зору. При цьому розуміння конкретних проблем і потреб співробітників є важливим. Наприклад, якщо працівники стикаються зі скороченням зарплат, то надання короткострокових нефінансових стимулів, таких як програми професійного розвитку, може бути більш прийнятним рішенням. Наведемо кілька прикладів успішних стратегій стимулювання праці в різних бізнес-структурах під час криз:

1. Patagonia – зосередження на корпоративних цінностях та соціальній відповідальності. Під час економічних труднощів 2020 року Patagonia, яка відома своїми екологічними ініціативами, посилила увагу на своїй місії та підтримці працівників. Керівництво компанії не скорочувало персонал, а впроваджувало програми гнучкої роботи та підтримку співробітників через соціальні ініціативи, тим самим підвищуючи мотивацію та лояльність персоналу. Працівники отримували можливість брати участь у соціальних проектах, пов'язаних з охороною навколишнього середовища, що посилювало почуття значущості їхньої праці [2].

2. Unilever – впровадження гнучкого графіку та підтримка ментального здоров'я. Unilever під час кризи COVID-19 розробила стратегію, яка включала гнучкі умови праці для співробітників та забезпечення підтримки їхнього ментального здоров'я. Вони запровадили регулярні сеанси ментальної підтримки, організували програми дистанційного навчання та розвитку, що дало змогу працівникам адаптуватися до нових умов і почуватися безпечно в робочому середовищі [3].

3. Microsoft – інвестиції у професійний розвиток під час кризи. Microsoft не тільки забезпечила працівникам дистанційну роботу, але й розширила можливості для навчання та розвитку під час економічної кризи. Компанія зосередилася на програмах перекваліфікації та підвищення кваліфікації співробітників, що мотивувало персонал і сприяло збереженню конкурентних позицій на ринку навіть під час складних економічних умов [4].

Ці приклади демонструють, що компанії, які впроваджували гнучкі умови роботи, інвестували у розвиток персоналу та підтримку їхнього фізичного й ментального здоров'я, успішно підтримували мотивацію працівників навіть у кризових умовах. Сучасні компанії повинні адаптувати свої системи стимулів відповідно до мінливих потреб персоналу під час кризи.

Отже, можемо зазначити, що стратегії стимулювання відіграють вирішальну роль у підтримці залученості та продуктивності працівників, особливо під час криз. Підприємства, які є гнучкими, креативними та прозорими у своєму підході до фінансових і нефінансових стимулів, матимуть кращі можливості для утримання найкращих талановитих кадрів і стануть сильнішими після кризи.

Список використаних джерел:

1. Технології управління персоналом : монографія. О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського». 2017. 528 с.

2. Unilever. Official website. [Електронний ресурс]. URL : <https://www.unilever.com/>
3. Patagonia. Corporate Responsibility. [Електронний ресурс]. URL : <https://www.patagonia.com/>
4. Microsoft. Sustainability and employee wellbeing. [Електронний ресурс]. URL : <https://www.microsoft.com/>