

УДК 35.072.1

Бабій О., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: **Забуранна Л.,** д.е.н., професор, професор кафедри державного управління

(Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна)

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Безпрецедентні виклики, пов'язані з широкомасштабною агресією по відношенню до України з боку РФ – руйнації, знищення підприємств, втрати обладнання та персоналу – загострили негативні наслідки спричинені COVID-19 для більшості бізнесів. Фактично бізнес опинився в ситуації, коли необхідність налагодження дистанційного процесу в діяльності стала не спробою розширення бізнесу, а вимогою виживання. Одним з вагомих аспектів для забезпечення подальшого функціонування стає й важливість зміни у підходах до управління персоналом. Проте не всі підприємства в регіонах мають змогу функціонувати повністю у режимі дистанційного керівництва. Окремі види діяльності потребують і надалі реальних активів та забезпечення виробничого процесу на місцях, що обумовило необхідність релокації із зон бойових дій у нові для них частини країни, у невідомі конкурентні умови та інтеграції у нове бізнес-середовище. Ці процеси вплинули й на кадрові стратегії. Частина наявних працівників була втрачена як внаслідок виїзду закордон, так і у зв'язку з неможливістю релокувати бізнес зі всім персоналом. Тому механізми управління персоналом в умовах воєнного стану суттєво різняться та набувають індивідуального характеру [1].

Тому для підвищення ефективності управління персоналом необхідно:

- постійна участь в управлінні не тільки HR-відділами, керівниками структурних підрозділів, а й усіма співробітниками, прямо чи опосередковано пов'язаними з програмою управління кадровими ресурсами;
- більш чіткий розподіл обов'язків між усіма учасниками програми управління людськими ресурсами та координація їх діяльності;
- створення нормативно-методичної бази, що регулює діяльність кожного з учасників процесу управління персоналом, та доведення її до відома відповідальних осіб та учасників програми;
- пріоритезація роботи з людськими ресурсами.

Таким чином, політика управління людськими ресурсами повинна ґрунтуватися на трьох основних принципах:

- наймання висококваліфікованих фахівців або підготовка власних висококваліфікованих фахівців в межах необхідних напрямків;
- створення умов, що сприяють професійному розвитку і закріпленню в організації найбільш кваліфікованих, досвідчених співробітників, які також володіють необхідними моральними якостями та навичками ефективної командної роботи;
- удосконалення організації системи управління підприємством в цілому.

Надалі стає актуальною задача управління кадровим потенціалом шляхом впровадження більш досконалих технологічних процедур: оцінка персоналу та розробка інформаційної бази для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, цифровізація процесу управління кадровими ресурсами.

Список використаних джерел:

1. Чорнодід, І. С., Василюк, Н. М., & Петренко, В. М. (2022). Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (6). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-08>