

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан створює низку викликів для підприємства та його персоналу при прийнятті управлінських рішень та здійсненні господарської діяльності. Для забезпеченні ділової стійкості та успішної роботи суб'єкта господарювання основним ресурсом, якого є працівники, важливу роль відіграє HR-менеджмент для забезпечення безперервності бізнесу. У воєнний період, HR-менеджмент стикається з багатьма викликами, такими як забезпечення безпеки та здоров'я співробітників, управління стійкістю бізнесу та забезпечення досягнення стратегічних цілей. Але ці труднощі відкривають нові можливості для розвитку та статусу HR-відділу.

Тож, серед завдань HR-менеджменту в умовах війни виділимо:

1. Необхідність збереження персоналу шляхом забезпечення підтримки співробітників, з метою залучення їх до роботи в умовах кризи.
2. Забезпечення надійності процесу найму та визначення рівня оплати за роботу через розробку адаптованої системи рекрутингу та компенсації.
3. Розробка та впровадження заходів, для забезпечення безпеки працівників та членів їх сімей в умовах воєнного стану.
4. Збалансованість режиму роботи під час блекаутів, частих повітряних тривогах та, по можливості, впровадження віддалених систем управління.

Класичне управління підприємством і персоналом не працює у воєнний час. HR-менеджерам необхідно проявити лідерські здібності, а також розробляти і впроваджувати стратегії, які забезпечують співпрацю та мобільність команди адаптуючись під умови сьогодення. HR-відділ стикається з рядом викликів, під які слід адаптуватись чи усувати:

- моральний спад. Постійний стрес та нестабільність можуть призвести до зниження морального стану персоналу.
- втрати персоналу. Війна може спричинити зменшення чисельності команди через смерті або тимчасові перерви.
- економічна нестабільність. Фінансові труднощі можуть призвести до зменшення зарплати та інших видів компенсації.

Серед шляхів усунення даних викликів можна запропонувати: періодичне консультування та психологічну підтримку співробітників для подолання посттравматичного стресу; усунення страху та тривожності через проведення тренінгів та інших методів релаксації; введення правил дії під час критичного стану і можливих простоїв в роботі (повітряні тривоги, обстріли, відсутність світла тощо); розробку диференційованої системи мотивації для різних категорій персоналу при різних умовах праці; організацію тренінгів та лекцій для персоналу з метою розвитку навичок, здібностей та швидкісної адаптації; налагодження засобів комунікації підлеглих з керівництвом; розвиток неформальних відносин та гнучкого графіку роботи та інше.

Отже, найбільшою складністю для сучасних менеджерів та ейчарів є необхідність не тільки вирішити свої проблеми але й підтримати та організувати роботу колективу на належному рівні, оскільки від керівництва очікуються, як ніколи, лідерські дії. Ці кроки мають бути впевненими, переконливими та осмисленими. Роль особи, відповідальної за управління людьми, вимагає, щоб він не тільки стежив за ситуацією, але й приймав ефективні рішення та займав переконливі позиції. У сучасному середовищі вчинки лідера говорять голосніше, ніж його слова. Тому HR-менеджер повинен бути еталоном для своєї команди. Ефективність командної роботи безпосередньо залежить від емоційного стану співробітників [1].

HR-менеджери повинні в межах своїх можливостей усувати негативний вплив зовнішнього середовища на роботу колективу. Крім того, вони мають спілкуватися конструктивно та ділитися позитивними новинами. Для керівників важливо дозволити підлеглим визначити, де вони можуть бути найбільш корисними в умовах воєнного стану. Якщо керівники акцентують увагу співробітників на важливості завдань, які вони виконують, команда стане надійною опорою у важку хвилину. Співробітники повинні відчувати себе затребуваними. Адже винахідливість співробітників, злагодженість роботи і хороша атмосфера в команді є запорукою досягнення хороших результатів роботи і загальної репутації суб'єкта господарювання.

Список використаної літератури:

1. Співак С., Галиняк Л. HR під час війни: виклики та уроки. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/39891/2/RSESGP_2022_Spivak_S-HR_in_wartime_challenges_and_36-38.pdf