

## **СИСТЕМА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Розробка системи антикризового управління персоналом є надзвичайно важливою для забезпечення стійкості та ефективності підприємства в умовах економічної нестабільності та непередбачуваних змін на ринку. Така система дозволяє своєчасно виявляти кризові загрози та оперативно реагувати на них, мінімізуючи негативний вплив на колектив і виробничі процеси. Вона сприяє збереженню ключових кадрів, підвищенню мотивації працівників та підтримці високого рівня продуктивності навіть у складних умовах [3].

Крім того, розробка системи антикризового управління персоналом дозволяє оптимізувати чисельність і структуру персоналу відповідно до стратегічних цілей підприємства. Така система також забезпечує розвиток кадрового потенціалу та підготовку підприємства до майбутніх кризових ситуацій. У результаті її впровадження підвищується адаптивність організації та її конкурентоспроможність на ринку [1].

Система антикризового управління персоналом підприємства це сукупність взаємопов'язаних структур, процедур, методів та заходів, спрямованих на збереження, розвиток і ефективне використання кадрового потенціалу в умовах кризових змін. Вона забезпечує своєчасне виявлення кризових загроз, адаптацію персоналу до нових умов, підтримку продуктивності та мотивації працівників, а також оптимізацію чисельності та структури колективу. Така система інтегрує стратегічне планування, оперативне реагування та превентивні заходи, створюючи умови для безперервності виробничих та управлінських процесів [1].

Використання механізмів системи антикризового управління персоналом як ефективної альтернативи банкрутству дозволяє підприємствам перейти від пасивної, захисної позиції до активної, наступальної стратегії розвитку. Концепція антикризового управління спрямовує керівників на стратегічні та перспективні напрями роботи з персоналом, що забезпечують стабільність і розвиток організації навіть у складних умовах. До таких напрямів належать [2; 3]:

- масова перекваліфікація працівників у зв'язку з впровадженням нових технологій та змін у виробничих процесах;

- розробка прозорих і справедливих процедур працевлаштування або компенсаційних програм при скороченні персоналу;

- створення систем мотивації та стимулювання, орієнтованих на підтримку продуктивності під час кризових змін;

- впровадження заходів з психологічної підтримки та зміцнення корпоративного клімату;

- формування кадрового резерву та планів професійного розвитку для ключових співробітників.

Такий комплексний підхід дозволяє не лише зберегти кадровий потенціал підприємства, а й забезпечити його готовність до оперативного реагування на нові виклики ринку та довгостроковий розвиток.

Таким чином, система антикризового управління персоналом є ключовим інструментом забезпечення стабільності та ефективності підприємства в умовах кризових змін. Вона об'єднує комплекс заходів, спрямованих на збереження, розвиток і адаптацію кадрового потенціалу. Основними завданнями системи є оптимізація чисельності та структури персоналу, підвищення мотивації, підтримка продуктивності та психологічного стану працівників. Використання сучасних інструментів і технологій дозволяє своєчасно виявляти кризові загрози та оперативно реагувати на них. Антикризові стратегії забезпечують безперервність виробничих і управлінських процесів, знижують ризики конфліктів і втрати ключових кадрів. Інтеграція таких заходів на всіх етапах життєвого циклу підприємства підвищує його стійкість та адаптивність до змін у зовнішньому середовищі. У результаті впровадження системи антикризового управління персоналом забезпечується довгостроковий розвиток і конкурентоспроможність організації.

Список використаних джерел

1. Буряк Т. В. Управління персоналом у кризових умовах: методичний підхід. Економіка та управління. 2018. №7. С. 55-62.
2. Мітін О. М., Овчинников А. В., Токарева Ю. А., Федорова О. В. Антикризове управління персоналом організації: Навчальний посібник. 1-е вид., 2018. 324 с.
3. Сидоренко В. П. Моделі антикризового менеджменту персоналу. Економіка та підприємництво. 2017. №10. С. 112-119.