

є предмет управління в умовах ризику, а тільки втрати.

У зв'язку з вищесказаним встає питання – а як же називати поведінку в умовах ризику, якщо управління ризиками відсутнє.

На думку авторів доповіді замість управління ризиками, яке у дійсності не існує, логічне використати зовні значно схожий, але реальний за сенсом термін «ризик-управління (Р-У)».

Й справді, – це звичайний різновид управління, тому що вже давно відоме, - будь-яке управління складається з двох елементів: менеджменту плюс виробництва. Тому сутність управління в умовах ризику, тобто, сутність Р-У – це організація поведінки людини в умовах ризику.

Зміст Р-У, як й будь-яке управління, логічне складати з ризик-менеджменту (Р-М) і ризик-виробництва (Р-В).

Висновок. Отже, основним результатом доповіді є обґрунтування необхідності використовувати не термін «управління ризиками», а «ризик-управління». Це буде сприяти не тільки більш глибокому розумінню управління в умовах ризику, але й самого ризику.

Література:

1. Система управління ризиками: веб-сайт. URL: <https://www.csd.ua/index> (дата звернення: 05.03.2023).

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ПСИХО-ЕМОЦІЙНИМ СТАНОМ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Волобуєв Б.В.

Науковий керівник: Яковенко В.Г. к.е.н, доцент

Український державний університет залізничного транспорту

Війна є складним випробуванням не лише для армійських військових, але й для менеджерів та керівників підприємств, які знаходяться в зоні конфлікту. Менеджмент та управління персоналом під час війни є важливим елементом успішного ведення війни та забезпечення безпеки населення та військових. У даній науковій роботі будуть розглянуті проблеми та вирішення з питань менеджменту та управління персоналом під час війни.

Актуальність теми полягає в тому, що війна є найбільш складною ситуацією для менеджменту та управління персоналом. Під час війни підприємства та організації повинні працювати в умовах, коли їхні ресурси та працівники можуть бути під загрозою. Крім того, війна може мати серйозний вплив на економіку та інфраструктуру, що може вплинути на роботу підприємств та організацій.

Проблеми менеджменту та управління персоналом під час війни можуть бути різними. Основні проблеми полягають у забезпеченні безпеки для персоналу та забезпеченні належних умов для продовження роботи. Нижче будуть розглянуті деякі проблеми та вирішення їх.

Проблема 1: Брак кваліфікованого персоналу

Під час війни, брак кваліфікованого персоналу може бути серйозною проблемою для військових операцій. Наприклад, брак лікарів та медичних працівників може призвести до того, що поранені військові не отримають належної медичної допомоги, що знижує їх шанси на виживання.

Проблема 2: Забезпечення безпеки персоналу

Під час війни одним з основних завдань менеджменту та управління персоналом є забезпечення безпеки для своїх працівників. Це може включати захист від можливих обстрілів, підірваних пристроїв, терористичних актів тощо.

Проблема 3: Психічний стан працівників

Під час війни, працівники підприємств знаходяться в особливо напруженій ситуації, яка може сильно вплинути на їх психічний стан та працездатність. Тому, менеджмент та управління персоналом повинні враховувати цю проблему та вживати заходів для забезпечення психологічної підтримки працівників.

Одним зі способів забезпечення психологічної стабільності працівників є проведення тренінгів та семінарів з питань психологічного здоров'я, взаємодії зі стресом та відновлення після стресу. Такі заходи допоможуть підвищити свідомість працівників про важливість дбайливого ставлення до свого психологічного здоров'я та навчити їх ефективним стратегіям подолання стресу.

Крім того, можна розглянути забезпечення додатковими відпустками для працівників, які перебувають в напруженій ситуації або дозволити роботу з дому (при можливості організувати виконання поставлених задач дистанційно). Також важливо мати відкрите спілкування з працівниками, щоб дізнатися про їх потреби та проблеми та вчасно реагувати на них.

Отже, забезпечення психологічної стабільності працівників під час війни – це важлива складова успішного менеджменту та управління персоналом. Врахування цієї проблеми та вжиття заходів для її вирішення допоможуть не тільки підтримати працівників в складній ситуації, але й підвищити продуктивність та ефективність роботи підприємства.

Література:

1. Вітківська О. HR менеджмент під час війни: як піклуватися про персонал. 2022. URL: <https://hurma.work/blog/hr-menedzhment-pid-chas-vijny-yak-pikluvatysya-pro-personal/> (дата звернення: 01.03.2023).

2. Костюк М. HR-менеджмент під час війни: як Скандинавська модель допомагає комунікувати. 2022. URL: <https://dou.ua/forums/topic/37615/> (дата звернення: 03.03.2023).

3. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? 2022. URL: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-pid-chas-vijny-yak-organizuvaty-hr-protsesy-u-kompaniyah/> (дата звернення: 01.03.2023).