

- розробка внутрішніх документів, у яких зазначено порядок дій працівників у надзвичайних ситуаціях; створення системи взаємодії з представниками влади регіону для забезпечення підтримки у разі кризи;
- створення групи швидкого реагування, яка потрібна на швидку розробку заходів для ліквідації наслідків кризи підприємства.

За таких умов широкомасштабне вирішення проблем економічної безпеки цифрового суспільства дозволить забезпечити цілеспрямоване формування процесу економічного зростання та підвищення економічного добробуту всього суспільства.

### *Література*

1. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Зайченко В.В. Загрози економічній безпеці реального сектору економіки в процесі посилення імпортозалежності. Економічна безпека та фінансові розслідування: концепти, прагматика, інструментарій забезпечення : колективна монографія. / За заг. ред. д.е.н., доц. Вівчар О. І. Тернопіль: Економічна думка, 2019. 395 с.

## **ТЕНДЕНЦІЇ В HR МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

*Грабовська Н.В.*

*Науковий керівник: Жуковська В.М., д.е.н, доцент  
Державний торговельно-економічний університет*

2023 рік приносить нові тренди в HR та рекрутингу. Цифрова трансформація роками прискорювалася через пандемію коронавірусу та війну в Україні, а HR-менеджмент трансформується з шаленою швидкістю завдяки технологіям. Сучасний етап розвитку економіки характеризуються відносно високим рівнем нестабільності, що провокується численною сукупністю глобальних викликів.

Головним трендом в умовах повномасштабної війни 2022-2023 роках в українському HR-сегменті стала турбота про співробітників. До тих із них, що стосуються, зокрема, сфери управління персоналу можна віднести :

- нестабільність бізнесу: частина компаній релокує виробництво своєї продукції з прикордонних територій країни в менш ризиковані місця (західні області) [1, с. 126]

- активізація зовнішніх та внутрішніх міграційних процесів в результаті чого якість робочої сили істотно знижується як на національному так і окремих регіональних ринках праці та частина висококваліфікованих кадрів виїздить за кордон і працює на іншу країну [1, с. 127];

- убезпечення життя працівників під час виконання професійних завдань та представлення можливостей працювати дистанційно, розвивати комунікаційні здібності, бути гнучкими за будь-яких обставин,

- використання віртуальних технологій, вміти вирішувати багатоаспектні проблеми.

Саме технології управління персоналом, його методи та інструменти здійснюють виключно важливий вплив на результативність діяльності суб'єктів господарювання, а їх дієвість і гнучкість впливають на результативність інших підсистем менеджменту. Серед таких інструментів, враховуючи думку експертів, набувають подальшого розвитку hr-гейміфікація, аналітика кадрових процесів на базі штучного інтелекту, розвиток бренду роботодавця, забезпечення працівників необхідними технічними засобами під час дистанційної роботи [2, с. 15, 3]. Керівництво підприємств має адаптуватись до нових умов та змінити свій погляд на працівників похилого віку й тимчасових працівників. В полі зору діяльності підприємств більше залишаються питання підвищення ефективності управління персоналом в умовах воєнного стану серед яких слід зазначити нагальні заходи hr менеджерів як підтримка психологічного стану працівників, розвиток співробітників. Використання Штучного інтелекту у підборі персоналу (табл.1)

Таблиця 1 - Актуальні HR завдання підприємств в умовах воєнного стану

Назва заходу	Переваги у взаємодії з персоналом
1. Підтримка психологічного стану працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль отримання перевіреної інформації від працівників</li> <li>- відкрите та активне надання інформації керівниками співробітникам</li> <li>- контактування з волонтерськими центрами</li> <li>- забезпечення товарами першої необхідності в окупаційних регіонах працівників тощо</li> <li>- налагодження стосунків зі співробітниками та переконання що вони почуваться почутими та оціненими за їх внесок</li> <li>- створення telegram каналу для поточної ситуації на підприємстві та/або повідомлень (у тому числі чату) працівників щодо операційних завдань</li> <li>- створення каналу для спілкування керівництва для великих територіально віддалених компаній</li> <li>- неповний робочий день</li> <li>- визначення пріоритетних завдань для структурного підрозділу та підприємства в цілому</li> <li>- мобільність, гнучкість</li> <li>- економія на витратах на оренду та утримання офісу,</li> <li>- взаємодію з віддаленими співробітниками через віртуальні платформи,</li> <li>- зниження витрат на оплату лікарняних. .</li> <li>- можливість залучати до роботи у компанії працівників з інших міст чи країн.</li> <li>- рекрутери матимуть змогу автоматизувати рутинні та повторювані завдання.</li> <li>- можливість пошуку кандидатів, налізу резюме та реєстрації кандидатів з більшою легкістю і Точністю</li> <li>- розробка індивідуальних планів розвитку співробітників через систему наставництва.</li> <li>- проведення корпоративних тренінгів</li> </ul>
2. Створення загального каналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- створення Telegram каналу для поточної ситуації на підприємстві та/або повідомлень (у тому числі чату) працівників щодо операційних завдань</li> </ul>

Назва заходу	Переваги у взаємодії з персоналом
спілкування	- створення каналу для спілкування керівництва (для великих територіально віддалених компаній)
3. Продовження гібридної та віддаленої роботи	- Неповний робочий день , скорочення плану дій - визначення пріоритетних завдань для структурного підрозділу та підприємства в цілому - Мобільність, гнучкість - Економія на витратах на оренду та утримання офісу, - Зниження витрат на оплату лікарняних. . - Можливість залучати до роботи у компанії працівників з інших міст чи країн. - Стабільна робота бізнесу в умовах війни чи локдауну.
4. Використання Штучного інтелекту у підборі персоналу	- Рекрутери матимуть змогу автоматизувати стомлюючі та повторювані завдання. - Можливість пошуку кандидатів, налізу резюме та реєстрації кандидатів з більшою легкістю і точністю
5. Постійний розвиток співробітників	- Особисте професійне вдосконалення - розробка індивідуальних планів розвитку своїх співробітників. - Проводження зовнішніх та внутрішніх корпоративних тренінгів. - Внедрення у свою компанію систему наставництва.

*Джерело: узагальнено авторами на основі [2-3]*

Як ми можемо помітити, основна увага в 2023 буде приділятися благополуччю співробітників, забезпеченню безпеки та використанню технологій для забезпечення найкращого досвіду співробітників.

Таким чином, головною умовою ефективного та успішного HR управління на підприємстві є дотримання вищим керівництвом сучасних викликів, враховування інтересів та цінностей працівників завдяки чому працівники будуть краще розуміти цілі та стратегію підприємства.

#### ***Література:***

1. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 4. С. 125–133.

2. Жуковська В.М. Цифрові виклики кадрового забезпечення підприємства. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2019. Том 1, № 2. С. 10–17.  
<https://doi.org/10.23939/smeu2019.02.010>

3. HR-тренди 2023. URL: <https://blog.liga.net/amp/user/iillienko/article/hr-trendi-2023>