

стратегії може бути витратним, особливо якщо необхідні нові технології або процедури. Це може призвести до збитків для компанії, якщо не буде достатньо зусиль для забезпечення ефективної реалізації стратегії. Для запобігання цьому ризику, компанії повинні забезпечити достатній бюджет для впровадження КСВ-стратегії та планувати її реалізацію з урахуванням потенційних затрат.

Алгоритм розробки стратегії КСВ має включати постійний моніторинг результативності заходів. Основа системи моніторингу повинна закладатися на етапі стратегічного планування КСВ-стратегії. Моніторинг проєктів КСВ повинен здійснюватися за принципом зворотного зв'язку. Надзвичайно важливою в стратегіях КСВ є система взаємодії з працівниками як основними стейкхолдерами. [3, с. 176].

Список використаних джерел

1. Ахновська І. О., Лепіхова О. Ю. Механізм впровадження корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах України. Економіка і організація управління. 2016. № 1(21). С. 36–44.
2. Бобко Л. Сучасний стан та перспективи розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. Ефективність державного управління. 2016. № 1/2 (46/47). Ч. 2. С. 41–47.
3. Поплавська О. В. Формування стратегії корпоративної соціальної відповідальності підприємств за умов розвитку інтеграційних процесів: дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Хмельницький: ХНУ. 2019. 256 с.
4. Шира Н. О., Іващенко А. І. Напрями впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності в практику українських підприємств. Електронний журнал «Ефективна економіка» № 11, 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502>.

Єргієва Т. Ю., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення воєнного стану в Україні викликало серйозні зміни в традиційному понятті «управління персоналом». Прискорення прийняття управлінських рішень, гнучкість стилю керівництва, психологічна підтримка робітників – усе це привело до розроблення сучасних методів адаптації під час форс-мажорних ситуацій. [1, с. 88]

Планування як одна із ключових функцій управління персоналом полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні

потреби у вигляді людського ресурсу. На сьогоднішній день, враховуючи воєнний стан, доцільно переглянути кадрову політику орієнтуючись на підтримання продуктивності та безпеки працівників, на предмет збереження персоналу, сформувані нові цілі та завдання, провести ротацію персоналу, під час якої рекомендується здійснити навчання персоналу. В умовах кризи та нестачі фінансових ресурсів більшість підприємств відмовляється від навчання працівників, необхідно проте дане питання завжди залишиться актуальним. Компетентність персоналу може бути підвищена використовуючи коучинг, e-learning, самонавчання.

Функція організування персоналу набула більш адміністративного характеру через формування відповідних організаційних регламентів, розпорядчих документів, довідково-інформаційної документації. Варіанти організації трудових відносин в умовах воєнного стану у цілому можна поділити на дві групи залежно від статусу працівників:

- щодо працівників, які виконують обов'язки у ЗСУ чи теробороні: в даному випадку роботодавцем видається відповідний наказ працівнику про тимчасове звільнення від виконання своїх посадових обов'язків. При цьому, на час виконання військової служби за призовом або контрактом за працівником у будь-якому випадку зберігається місце роботи (посада) та середній заробіток.

- щодо решти працівників (які не перебувають у ЗСУ та в теробороні): варіанти організації та оплати праці для цієї групи працівників залежать від того, чи можуть конкретні працівники виконувати свою роботу дистанційно або ні. [2]

Мотивування працівників під час воєнного стану набуває більше психологічного характеру ніж матеріального. В умовах сьогодення додатковими стимулами виступають гнучкий графік роботи, програми психологічної допомоги, впровадження корпоративного життя. Ефективним методом згуртування персоналу є спільна участь у волонтерських програмах. [3, с. 32]

Функція контролювання у свою чергу охоплює три діяльності: управлінську, селективну, діагностичну.

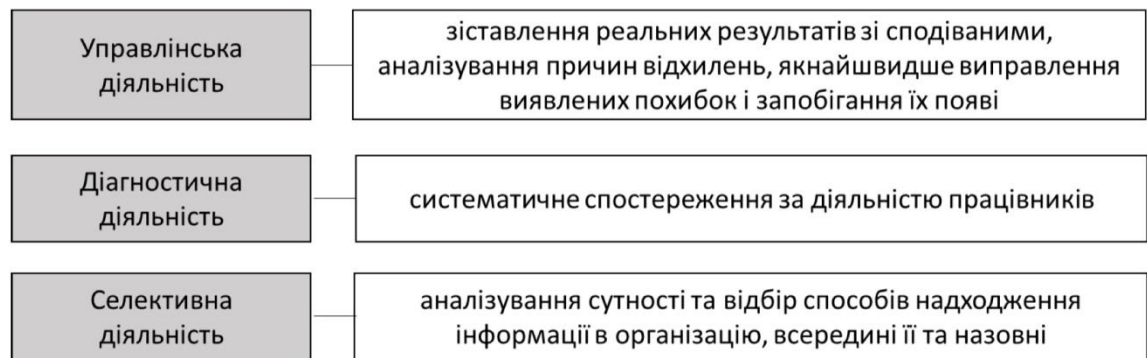


Рис. 1 Призначення функції контролювання персоналу в умовах воєнного стану

В умовах воєнного стану змінилось навантаження на окремі робочі процеси, проте саме на етапі контролювання можна виявити, де та у який спосіб необхідно коригувати діяльність працівників.

Функція регулювання персоналу в умовах воєнного стану повинна корелювати із державним регулюванням через Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”.

Особливість функцій регулювання та контролювання полягає у тому, що на відміну від функцій планування, організування та мотивування, які удосконалюються безпосередньо в керуючій системі організації, регулювання, як і контролювання, вдосконалюється в керуючій та керованій системах.

В умовах воєнного стану раціональність управління персоналом замінюється його збереженням/утриманням, потребуючи особливої уваги, фахових підходів та зважених рішень через призму основних функцій менеджменту [4, с. 149].

Список використаних джерел

1. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану / Ковальський О. І. // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. – 2022. - № 2 (8) - С. 88 – 89.
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2352 – IX від 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Мотивування персоналу підприємств: інноваційні технології та підходи: монографія / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, О. М. Бодарецька, В. Й. Жежуха. – Львів, 2020 – С. 216
4. Сновидович І. О. Інноваційні рішення в системі управління персоналом під час війни / І. О. Сновидович. – Львів, 2022 – С. 151