

Разом з тим соціальна відповідальність підприємств в умовах війни не тільки не припинилася, а навіть посилилася. Вона проявлялася наступним чином [сформовано на основі 3]:

1) надання гуманітарної допомоги (продукти харчування, одяг, тощо) власним працівникам, переселенцям, жителям регіону, що опинилися в складних життєвих обставинах;

2) створення органів / комітетів допомоги біженцям (фінансової, інформаційної, надання та пошук житла тощо);

3) закупівля та передача палива, генераторів тощо для пожежних частин, муніципальних об'єктів, волонтерам, військовим;

4) формування продуктових наборів та спрямування в регіони з напруженою гуманітарною ситуацією;

5) перерахунок коштів уряду для забезпечення гуманітарних потреб переміщених осіб;

6) пошук, купівля ліків, засобів медичного призначення та їх безоплатна доставка (населенню, лікарням, військовим, переміщеним особам);

7) безкоштовне водо- та електропостачання лікарень;

8) забезпечення евакуації цивільного населення по території України, в т.ч. власних працівників та членів їх сімей;

9) облаштування сховищ, укриттів, як для персоналу, так і цивільного населення;

10) забезпечення сховищ, укриттів запасом їжі, води, медикаментів, генераторами тощо.

Отже, гуманітарна діяльність, яка і є проявом соціальної відповідальності, українських підприємств є прикладом для всього бізнес-світу в реалізації гуманних цінностей та загалом цілей сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Комарова К.В., Ковальчук Н.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка*. 2016. №5-6. С. 25-30.

2. Затейщикова О.О. Етапи формування стратегії соціальної відповідальності бізнесу. *Бізнес Інформ*. 2014. № 2. С. 200-205.

3. Бойко О. Соціальна відповідальність бізнесу у період воєнного стану. URL: <https://eba.com.ua/sotsialna-vidpovidalnist-biznesu-u-period-voyennogo-stanu/> (дата звернення 16.10.22).

*В.С. Богданова, здобувачка вищої освіти СВО «Бакалавр»
Полтавський державний аграрний університет
Науковий керівник: Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент*

ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

На сьогоднішній день управління персоналом займає провідне місце в системі менеджменту підприємства, здійснюючи значні вплив на ефективність функціонування підприємства, організації. Головним чином, управління персоналом відбувається через кадрову політику підприємства, що охоплює сукупність кадрових цілей, завдань, правил, норм, стандартів, які визначають та регулюють роботу з персоналом організації.

Актуальним завданням сьогодення є активізація потенціалу персоналу не лише для досягнення успіху та цілей організації, але й для розкриття та нарощування потенціалу працівників. Перед менеджментом підприємства постає складне завдання – оптимізувати всі елементи управління персоналом, забезпечивши працівників необхідними ресурсами для результативного виконання їх трудових функцій, налагодити ефективний комунікаційний зв'язок, контролювати та забезпечувати належний рівень соціально-трудових відносин в колективі та рівень мотивації. Все це має забезпечуватися як при стабільних умовах функціонування підприємства, так і в складних, кризових.

Науковий доробок дослідників та практика ефективного управління, переконливо засвідчують той факт, що людські ресурси організації є найголовнішим її ресурсом, вони ж можуть стати найбільшим її здобутком, сформувати потужну конкурентну перевагу, але за умови їх поміркоvanого добору, відбору, розвитку, мотивування, надихання на нові звершення, підтримання ініціативи, ефективної організації та координації їх діяльності задля досягнення організаційної мети.

Керівники в сучасних умовах (не лише кризи, але й військових дій) мають з подвійним професіоналізмом виконувати власні функції, застосовуючи різні підходи до управління персоналом, комбінуючи їх та адаптовуючи до сучасних реалій. Головне, на наш погляд, сучасний менеджер має бути, як ніколи, еталонним лідером – надихати та вести за собою власний колектив.

Отже, опрацьовуючи досвід організацій та підприємств щодо управління персоналом під час війни [1; 2], хочемо звернути увагу на наступні сучасні особливості менеджменту персоналу:

- необхідність постійної та відкритої комунікації з різних питань;
- налагодження зворотного зв'язку;
- поширення практики особистих зустрічей;
- інформування працівників (стан справ в організації; чим займається вона наразі та які успіхи, проблеми; де та яку допомогу можуть отримати працівники; наявність та облаштованість укриття, правил поведінки щодо різних ситуацій);
- залучення та навчання волонтерству;
- поширення знань щодо першої психологічної допомоги, управління стресом, або надання зазначеної допомоги з боку організації;
- забезпечення надання медичної допомоги (організація даних послуг з боку підприємства);
- організація «дитячих кімнат» для дітей співробітників, які не можуть працювати віддалено;
- «відточення» правил та особливостей дистанційної праці;
- внесення змін до системи мотивації праці (доплати працівникам, що не можуть зупинити виробничий процес під час сирен; за виконання функцій мобілізованого працівника тощо);
- впровадження додаткових систем захисту та безпеки;
- активізація розвитку менеджерів, зокрема щодо особливостей управління персоналом під час війни;
- більш ретельне планування робочого дня та тижня працівників – це не лише підвищує ефективність їх праці, але й має психологічний ефект;
- приділення більшої уваги колективним заходам – персонал має відчувати згуртованість, єдність та зацікавленість в їх емоційному стані керівництва.

Отже, на сьогоднішній день, не зважаючи на всю складність життєвої та

виробничої ситуації, менеджерам варто шукати можливості покращення життя колективу. Адже, саме від персоналу, його «ресурсності» та лояльності, готовності віддано працювати, не зважаючи на складні умови, залежить не лише ефективність спільної роботи колективу, але й всієї організації; її імідж та репутація.

Список використаних джерел:

1. Міроненко Т. HR під час війни. Як підтримувати та спрямовувати тисячі співробітників під час кризи. Кейси трьох великих українських компаній. URL: <https://forbes.ua/inside/hr-pid-chas-viyni-yak-pidtrimuvati-ta-spryamovuvati-tisyachi-spivrobitnikiv-pid-chas-krizi-keys-trokh-velikikh-ukrainskikh-kompaniy-21042022-5566> (дата звернення 12.10.2022).

2. Вітковська О. HR менеджмент під час війни: як піклуватися про персонал. URL: <https://hurma.work/blog/hr-menedzhment-pid-chas-vijny-yak-pikluvatysya-pro-personal/> (дата звернення 12.10.2022).

*М.С. Іванченко, здобувач вищої освіти СВО «Бакалавр»
Полтавський державний аграрний університет
Науковий керівник: О.В. Сень, к.е.н., доцент*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Трудова складова потенціалу підприємства відіграє важливу роль у його діяльності, від рівня використання і збалансованості останньої залежать досягнуті конкурентні переваги, високі показники результативності виробничо-господарської діяльності й в підсумку забезпечення сталого розвитку підприємства. Ефективна діяльність підприємства в першу чергу залежить від високоосвіченого, кваліфікованого, відкритого до навчання та розвитку персоналу підприємства.

Конкурентоспроможність підприємств, які не надають належної уваги розвитку персоналу, відчутно знижується унаслідок неповного використання трудового потенціалу працівників. Часто купуючи нові технології і устаткування, підприємства обмежуються короткостроковим ситуативним навчанням працівників, розвиваючи їх компетентність лише до певного мінімального рівня, що дозволяє розв'язати яку-небудь конкретну виробничу проблему. Це нераціональний і малоефективний підхід, оскільки не забезпечує персоналу ніяких гарантій попиту на нього у майбутньому. Процес розвитку трудового потенціалу повинен бути безперервним і розглядатися як довгострокові інвестиції, які окупляться вже в найближчому майбутньому.

Трудовий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі зайнятих у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду

Метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення та сприяння його постійного розвитку за рахунок поєднання наявних людських ресурсів, їх кваліфікації, досвіду, знань та часткових потенціалів з основною стратегією та цілями підприємства, а саме: прогнозування та забезпечення потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації в певному обсязі; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; максимально можливе та ефективне використання трудового потенціалу окремого працівника та колективу