

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Визначені основні проблеми в управлінні персоналом на сьогоднішній день. Описані шляхи зменшення фонду оплати праці. Доведена недоцільність масових скорочень персоналу.

Ключові слова: пандемія, економічна криза, антикризове управління.

Abstract

The main problems in personnel management to date have been identified. Ways to reduce the wage bill are described. The inexpediency of mass redundancies has been proved.

Keyword: pandemic, economic crisis, crisis management.

Вступ

Сучасна економічна ситуація у світі, характеризується двома словами – «пандемія» і «економічна криза». Тому для забезпечення успішного ведення підприємницької діяльності в умовах пандемії і кризи власникам потрібно зосередитись на плануванні та запровадженні антикризового підходу в управлінні персоналом.

Результати дослідження

Антикризове управління в умовах пандемії – це управління підприємством, спрямоване на подолання або відвертання кризового стану, що проявляється в неплатоспроможності, банкрутстві, збитковості в умовах адаптації до карантину[1].

В умовах масштабного світової економічної кризи, викликаного коронавірусом, необхідно доповнити основних положень кадрової політики, спрямованих на забезпечення безпеки персоналу, усунення ризиків для фізичного і психологічного здоров'я співробітників, розширення можливостей дистанційної роботи, розробку нових технологій контролю та взаємодії з персоналом. В цілому кадрова політика організації в період кризи стає націлена на подолання негативних наслідків, забезпечення виживання компанії в короткостроковому періоді і довгостроковій перспективі, збереження кадрового ядра.

Основними сьогоднішніми проблемами багатьох організацій в галузі управління персоналом є: по-перше, недолік висококваліфікованих кадрів, що володіють новими знаннями і поглибленої практичної спеціалізацією; по-друге, неготовність багатьох топ-менеджерів до кризи, що призвело до запізнилої розробки антикризових програм з управління персоналом в ряді компаній, а це в свою чергу вплинуло на здійснення спонтанних кадрових заходів, що викликають опір у персоналу до дій керівництва; по-третє, зменшення стимулів і мотивації до праці у співробітників[2].

В розвинених країнах виділяють три основні типи антикризового менеджменту, кожен з яких використовується в на різних етапах кризи, а саме: менеджмент запобігання; менеджмент порятунку; менеджмент відновлення.

У зв'язку зі швидкістю і масштабністю даної кризи в сьогоднішніх українських реаліях, можна впевнено стверджувати, що підприємцям доведеться поєднувати два типи менеджменту одночасно: менеджмент запобігання та порятунку. Основним завданням власників підприємств на даному етапі є здійснення всіх можливих дій для уникнення крайніх заходів по відношенню до персоналу компанії, а саме – масового скорочення чисельності працівників.

Часто рішення керівництва, прийняті за умов економічної кризи та мето яких є зменшення кількості персоналу підприємства, зменшують рівень лояльності працівників, що залишились. Так, зокрема, неграмотно проведене скорочення, його огріхи та помилки будуть сприйняті персоналом як черствість керівництва, що може серйозно підірвати довіру решти працівників. Також багато підприємств, проводячи скорочення, не замислюються, що позбавляють себе ресурсу, без якого подолати кризу, а в

майбутньому і відновити ріст та розвиток компанії, буде неможливо. Тому на етапі «виживання» власникам потрібно провести аналіз персоналу, визначити і утримати ключових співробітників, адже не виключений варіант того, що повністю зберегти всіх співробітників буде практично неможливо.

Діючим способом уникнути масових скорочень людських ресурсів в умовах пандемії коронавірусу на практиці може стати зміна підходу до оплати праці на підприємстві, адже нерідко буває так, що за умов кризи, роботодавець, провівши аналіз наявної системи оплати праці, знаходить завищені оклади та неоптимальну систему преміювання. До основних шляхів зменшення фонду оплати праці можна віднести два способи, а саме: скорочення витрат на утримання персоналу за рахунок зменшення норм робочого часу; скорочення витрат на утримання персоналу за рахунок зміни системи оплати праці.

Зменшення норм робочого часу – це скорочення норми робочого часу працівників шляхом встановлення їм неповного робочого часу. При неповному робочому часі оплата працівникам здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Зміна системи оплати праці – зміни, пов'язані з переглядом розмірів окладів та тарифних ставок працівників, розмірів та підходів до нарахування премій, переглядом підходу до нарахування заробітної плати. В умовах кризи та зменшення обсягів виробництва, попиту на послуги та товари, неможливістю повноцінно проваджувати свою діяльність, закономірним є і падіння обсягів роботи та завантаженості працівників. В такому випадку доцільним буде така зміна системи оплати праці, зокрема, як запровадження погодинної оплати праці зі збереженням мінімальної заробітної плати.

Таким чином, спробувавши пережити кризу без застосування масового скорочення персоналу роботодавець отримує наступні переваги: досягнення поставленої мети – скорочення фонду оплати праці; збереження персоналу; мінімізація трудових конфліктів з працівниками; швидке повернення до первинної продуктивності без пошуку та підготовки нового персоналу після завершення кризи[3].

Висновки

Ситуація з поширенням коронавірусу виявила низьку готовність до реагування на загрозу масштабної пандемії, засвідчила недосконалість національних систем кризового менеджменту, а також наявність суттєвих вразливостей у різних сферах. Тому запровадження антикризового підходу в управлінні персоналом є першочерговим завданням для усіх підприємств. Антикризове управління допомагає вирішити багато проблемних питань, таких як: неможливість раннього виявлення, оцінювання і попередження загрози; неготовність більшості підприємств і населення працювати в умовах карантинних обмежень, у т. ч. дистанційно; повільне реагування з боку уповноважених державних і місцевих органів антикризового управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антикризове управління в умовах пандемії : веб-сайт. URL: <http://btie.kart.edu.ua/index.php/2075-4892/article/view/222131> (дата звернення: 03.02.2021)
2. Применение форм мотивации труда персонала в условиях пандемии : веб-сайт. URL: <https://aqm.by/stati/hr/primeneniye-form-motivatsii-truda-personala-v-usloviyakh-pandemii/> (дата звернення: 03.02.2021)
3. Концепція антикризового управління персоналом в умовах організаційних змін : веб-сайт. URL: <https://www.ebskiev.com/uk/kontseptsiya-antikrizovogo-upravlinnya-personalom-v-umovah-organizatsijnih-zmin/> (дата звернення: 03.02.2021)

Педоренко Тетяна Вікторівна — студент групи ІАКІТ-176, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, с.Агрономічне, Вінницького р-ну, Вінницької обл., e-mail: pedorenkotana@gmail.com

Жарков Анатолій Володимирович — студент групи ІАКІТ-176, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, с.Вила, Вінницького р-ну, Вінницької обл., e-mail: fkca.lakitjav@gmail.com

Язмухамедова Гозел Бабамурадівна — студент групи ІАКІТ-176, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця, e-mail: gozelyazmuhamedowa@gmail.com

Pedorenko Tetiana V. — Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, village Agronomichne, Vinnytsia district, Vinnytsia region, e-mail: pedorenkotana@gmail.com

Zharkov Anatoliy V. — Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, village Vyla, Vinnytsia district, Vinnytsia region, e-mail: fkca.lakitjav@gmail.com

Yazmuhamedowa Gozel B. — Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: gozelyazmuhamedowa@gmail.com