

## **HR МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

HR-менеджмент відіграє ключову роль в антикризовому управлінні підприємством, забезпечуючи стабільність і ефективність команди в умовах нестабільності. Під час кризи важливо зберегти мотивацію працівників, підтримувати їхню продуктивність та уникати можливих помилок. HR-менеджери здійснюють регулярну комунікацію з персоналом, пояснюючи поточну ситуацію, плани підприємства та надаючи підтримку, що знижує рівень невизначеності та стресу. Крім того, HR-менеджери допомагають у адаптації працівників до нових умов роботи, впроваджуючи необхідні тренінги та навчальні програми, що підвищує їхню компетентність та готовність до змін.

Завдяки грамотному управлінню людськими ресурсами, підприємства можуть більш ефективно реагувати на кризові ситуації. HR-менеджери відіграють важливу роль у плануванні скорочень чи реструктуризації, мінімізуючи негативні наслідки для колективу. Вони також займаються пошуком і впровадженням нових талантів, які можуть сприяти виходу з кризи, а також реорганізують робочі процеси для підвищення продуктивності.

Сьогодні особливо важливим є об'єднання зусиль усього колективу підприємства на чолі з керівництвом задля подолання кризи та впровадження антикризових заходів, які захищають від банкрутства, високої плинності кадрів

та інших проблем. Це стосується не тільки окремих підприємств, а й загалом усієї економічної ситуації в країні, яка перебуває у стані невизначеності [1, с. 55].

В умовах антикризового менеджменту в системі управління персоналом слід звертати увагу на індивідуальний підхід до кожного співробітника, враховуючи його поведінкові особливості. Це означає, що антикризовий менеджмент має свої поведінкові аспекти, тому важливо виокремити антикризові принципи управління персоналом з урахуванням цих особливостей [2, с. 111]. Ці принципи повинні базуватися на загальних принципах управління персоналом, а також на спеціальних принципах управління працівниками в умовах кризи (рис. 1).



**Рис. 1. Антикризові принципи управління персоналом**

Дотримання підприємствами антикризових принципів управління персоналом з урахуванням його поведінкових особливостей може суттєво скоротити тривалість етапів антикризового менеджменту під час кризи та в період виходу з неї, а також покращити ефективність діяльності підприємства в цей час.

А. Б. Почтовюк, К. А. Пряхіна та О. С. Цимбал серед заходів із вдосконалення антикризового HR-менеджменту виокремлюють наступні:

1) підтримання поточних темпів зростання заробітної плати з урахуванням інфляції;

2) баланс колективної й індивідуальної мотивації;

3) збереження низької плинності персоналу;

4) ефективне вирішення існуючих конфліктів та запобігання можливим конфліктам;

5) профілактика опору змінам через підвищення авторитету керівників та використання зворотного зв'язку від працівників до керівництва підприємства [3, с. 101].

Отже, HR-менеджмент забезпечує не тільки оперативне реагування на кризу, але й закладає фундамент для стійкого розвитку підприємства у майбутньому.

### **Література**

1. Верховод І. С., Лебедева О. А. Теоретичні аспекти антикризового менеджменту в управлінні персоналом. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2018. Т. 29 (68). № 6. С. 54-59.

2. Громко Л. С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 36 (1). С. 109-113.

3. Почтовюк А., Пряхіна К., Цимбал О. HR-менеджмент у системі антикризового управління підприємств. *Таврійський науковий вісник*. 2020. Вип. 3. С. 95-103.