

## **СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО РОЗВИТОК В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ**

Працювати в нинішніх умовах для українських підприємств є складним випробуванням. Під час воєнного стану організації переважно змінюють стиль управління на більш гнучкий, що допомагає подолати виклики часу, робити влучні управлінські рішення та швидко реагувати на мінливу ситуацію.

Важливого значення для підприємств у нинішньому середовищі набувають актуальні проблеми введення швидких змін, щодо класичних систем менеджменту персоналу та запровадження новітніх моделей управління, стратегій та цілей, які направлені на збереження та розвиток потенціалу кадрового забезпечення підприємств [1].

Здійснюючи планування персоналу в умовах воєнного стану, доцільно передивитись відношення до кадрової політики на предмет збереження складу та кількості персоналу, а також підтримувати продуктивність працівників та їх вмотивованість. Необхідним для цього є зміна стратегії управління кадровим потенціалом підприємства.

Стратегія забезпечення кадрового потенціалу має бути сформована на основі базових потреб та можливостей працівників, для чого потрібно передивитись цілі та завдання для працівників, по можливості, зробити ротацію персоналу. Співробітники компанії працюють ефективніше, коли почуваються у безпеці, як фізично (безпекові умови), так і юридично (наявність трудових договорів).

Мотивування працівників в умовах воєнного стану забезпечить належну підтримку працівникам. В даних умовах додатковими стимулами для працівників можуть стати: психологічна підтримка, гнучкий графік, додаткові грошові виплати, надання корпоративного житла або оплата оренди [2].

Дієве функціонування підприємств будь-яких організаційних форм власності безпосередньо залежить від загального ступеня розвитку його кадрового потенціалу. В наш час дослідники проводять оцінювання успішності підприємства не тільки відносно його майнового та фінансового стану, вони також враховують рівень потенціалу та підготовки персоналу.

Розвиток кадрового потенціалу підприємства включає в себе розвиток персоналу як такого і являє собою різностороннє, різноманітне поняття, що охоплює досить широкий спектр соціальних, економічних, педагогічних та психологічних проблем. Розвиток персоналу це – безпосередній процес оволодіння та вдосконалення новими професійними якісними, діловими вміннями та навичками, особистісними компетенціями в результаті постійного саморозвитку та навчання особистості [3].

В нинішніх умовах працівники не мають можливості постійно навчатись, а отже головною складовою управління персоналом підприємства являється створення зручних умов для безпосереднього розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного саморозвитку та самовдосконалення персоналу.

Останнім часом дедалі більшої популярності та актуальності набуває застосування таких перспективних методів навчання персоналу як аналіз професійних прийомів, дистанційне навчання та модульне навчання, такі методи стали актуальними ще під час та після пандемії Covid-19, коли підприємства вчилися ефективно керувати в складних обставинах. І особливої актуальності набуло після початку воєнної агресії росії проти України.

Отже, стратегія забезпечення кадрового потенціалу підприємства в нинішніх умовах має бути гнучкою та адаптивною, враховуючи низку факторів та ризиків щодо мінливості середовища та нових умов праці в цьому середовищі. Дієве управління розвитком персоналу та стратегія забезпечення кадрового потенціалу виступає одним з головних факторів успіху в майбутньому для будь-якого підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. (2020). Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 466 с.
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> (дата звернення: 08.04.2023)
3. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15-28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярєва, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. Т. 2. К. : ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 246 с.