

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

**Ольга Бурак**

студентка IV курсу

*Науковий керівник: Христина Лешко*

викладач кафедри економіки та менеджменту

Львівський державний університет

фізичної культури імені Івана Боберського

Актуальність дослідження не викликає сумніву та зумовлена тим, що в сучасних умовах ведення бізнесу змінилося. В умовах пандемії COVID-19 перед керівництвом компанії постають два основних завдання: мінімізація витрат підприємства та збереження трудового потенціалу, де основну увагу приділено людині як головному активу підприємства.

Метою цього дослідження є аналіз нових можливостей управління персоналом в умовах пандемії COVID-19.

Насамперед з'ясуємо, що таке «управління персоналом». Отже, сьогодні термін «управління персоналом» розглядають як специфічну функцію, невід'ємну частину управлінської й практичної діяльності, галузь знань, направлену на забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками, що здатні виконувати трудові обов'язки, та оптимальне їх використання. В умовах економічної кризи унаслідок пандемії COVID-19 змінилася система управління бізнесу, визначаючи готовність підприємства протистояти кризовим викликам та наслідкам локдауну.

У зв'язку з сучасними економічними реаліями, у компаніях було змінено підходи до управління персоналом унаслідок поширення пандемії COVID-19. Третині опитаних компаній вдалося перевести на віддалену роботу більше 75% співробітників у перші тижні. Водночас для співробітників, характер роботи яких неможливо виконувати її віддалено, було введено графіки змінного режиму роботи і надано засоби індивідуального захисту – найбільш популярний захід для надання допомоги співробітникам (73%). Незважаючи на

те, що компаніям вдалося адаптуватися до змін, 56% респондентів зазначили, що планують повернутися до попереднього формату роботи, як тільки це стане можливим [1].

На нашу думку, в умовах локдауну тактику управління персоналом потрібно формувати з чітким розумінням наслідків кожного реалізованого рішення. Також можна виокремити низку заходів, які вжили більшість підприємств на період локдауну:

- офісні співробітники були переведені на дистанційну роботу;
- працівники підприємств – на спеціальний режим роботи із дотриманням вимог безпеки в період локдауну;
- частину персоналу примусово доводилось переводити на скорочений робочий тиждень і навіть іти в неоплачувану відпустку;
- деякі малі підприємства взагалі призупинили свою роботу;
- наради проводять у форматі відеозв'язку.

Ще однією з важливих змін управління персоналом під час пандемії є організація цифрових робочих місць, тобто за допомогою інструментів спільної роботи, відеоконференцій та різних онлайн-платформ співробітники можуть ефективно працювати як в офісі, так і поза ним. Зміна робочого місця зумовила те, що підвищилися вимоги до технологічних знань співробітників і з'явилася потреба в їхньому безперервному навчанні. Отже під час пандемії COVID-19 деякі співробітники сформували більш дружні взаємини, тоді як інші взяли на себе ролі, орієнтовані на виконання конкретних важливих завдань. Для досягнення цього кадровим службам слід організувати партнерську взаємодію в масштабах усього підприємства, через менеджерів допомагаючи співробітникам сприйняти норми і очікування, пов'язані з цими змінами [2].

Для швидшого засвоєння нових підходів до управління персоналом в умовах пандемії слід використовувати систему мотивації для працівників. Вибір методу мотивації залежить від багатьох чинників, зокрема етапу становлення та розвитку підприємства, його виробничої спрямованості та фінансового становища, матеріально технічного забезпечення, структури та чисельності працівників, умов праці та її безпеки, форми організації

виробництва та праці тощо. Також досить важливим є розуміння того, що найбільше змотивує того чи того працівника. Усю систему мотивації спрямовано на підвищення результативності та ефективності підприємства загалом і працівника зокрема. Працівник має бути вмотивований відповідно до мети, яка зумовлена його потребами, та бажаннями їх задовольнити [3].

Всесвітня пандемія COVID-19 дуже вплинула на усі сфери життя, але працівники компаній, як завжди, адаптуються та починають перетворювати негативні, на перший погляд, інновації на корисні, які тільки вдосконалюють та поліпшують бізнес-процеси. Управління персоналом, звісно, є вдалим прикладом такої гнучкості. Спочатку перехід на віддалену працю збентежив усіх працівників, але з часом, стало зрозуміло, що такий спосіб навіть продуктивніший за звичний, у результаті чого сфера почала налагоджуватися та розвиватися [1].

Отже, керівництво компанії має ухвалювати швидкі рішення та дії для виходу з економічної кризи унаслідок пандемії COVID-19. У цей період важливо усвідомити важливість людського капіталу, а також застосування нових технологій та змоги навчання працівників для організації роботи у віддаленому режимі з перспективою повернення до звичної роботи підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Действия HR в ситуации пандемии 2020. – URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf> (дата звернення: 16.03.2022).
2. Жильченкова В. В. Менеджмент персоналу організації у системі антикризового управління / В. В. Жильченкова. – Донецьк, 2000. – 20 с.
3. Павленчик Н. Ф. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом / Павленчик Н. Ф. // Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. наук. пр. – Львів. 2020. – 348 с.