

КЛІПКОВА ОКСАНА ІГОРІВНА

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
доцент кафедри соціального забезпечення та управління персоналом,
кандидат економічних наук*

КУЦИК ВАЛЕНТИНА ІСІДОРІВНА

*Львівський торговельно-економічний університет,
професор кафедри економіки, кандидат економічних наук, професор*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПЕРІОД ЗМІН

Пандемія і воєнні дії зумовили виникнення множини надзвичайно серйозних змін, які торкнулися багатьох питань, пов'язаних із ринком праці, трудовими відносинами та управління персоналом в цілому. Від бізнесу все частіше очікують реалізації принципу соціальної відповідальності та участі у вирішенні важливих суспільних проблем [1].

Повне або часткове припинення діяльності деяких підприємств, зменшення обсягів їх виробництва, та продажу товарів, зниження попиту на деякі послуги відчутно вплинуло на їх діяльність. В наслідок таких змін в обсязі отримуваного підприємствами доходу постає логічне питання щодо фінансової можливості утримання діючого штату працівників. Особливо нагальним, звичайно, це питання є для підприємств, які змушені були взагалі припинити свою діяльність на період карантину, або тих, що перебувають у зоні бойових дій [2].

Обмеженість фінансових ресурсів, постійний тиск загрози банкрутства, фізичної втрати майна зумовлюють переоцінку вартості бізнесу та цінності працівників. Відбувається своєрідний перехід від стратегії розвитку до стратегії виживання, як полягає у постійних перевірках ефективності витрачання робочого часу, перерахунку витрат на оплату праці, а відтак виникає зниження мотивації зі сторони працівників та зміна умов праці зі сторони працедавців. Основними чинниками мотивації у період воєнних дій може бути введення додаткових премій:

- за добровільну роботу під час сирен працівників, які підтримують безперервний технологічний процес;
- за роботу на території, де немає активних бойових дій, але є певна напруга;
- робітникам, які працюють замість відсутнього колеги у період воєнних дій;
- одноразова премія волонтерам.

Процес управління персоналом у період змін є частиною антикризового плану, що складається із переліку заходів з підвищення мотивації працівників та відновлення лояльності до компанії, відновлення платоспроможності підприємства, зміни систем оплати та умов праці. В свою чергу про зміну істотних умов праці (системи та розміру оплати

праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів та найменування посад тощо) працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до їх введення [3].

Від бізнесу все частіше очікують реалізації принципу соціальної відповідальності та участі у вирішенні важливих суспільних проблем. Для формування нової бізнес-моделі підприємцям варто поєднувати два типи менеджменту одночасно: менеджмент запобігання та порятунку. На даному етапі основним завданням власників є здійснення всіх можливих дій для уникнення крайніх заходів по відношенню до персоналу компанії, а саме – масового скорочення чисельності працівників.

Особливо важливим постає питання збереження команди. Оскільки на команду впливає як зовнішнє так і внутрішнє середовище підприємства, то менеджерам варто розробити стратегію поведінки, яка б нівелювала негативні наслідки їх впливу. Щодо зовнішнього середовища, то менеджеру доцільно проговорювати ситуацію словами у нейтральному і конструктивному тоні наскільки це можливо. Головне налагодити канал виводу із себе негативних емоцій через слова і дії, зменшити потік негативної інформації на команду та вести позитивну і конструктивну комунікацію.

Щодо внутрішнього середовища, то доцільно проаналізувати як свій психоемоційний стан та власну можливість приймати найкращі альтернативні варіанти рішень по самовизначенню своєї ролі і ролі своїх працівників у діяльності організації так і психоемоційний стан працівників, в аспекті можливості впоратися із страхами втрати роботи, здоров'я та добробуту, можливості боротьби із панікою тощо. Актуальним стає активне двостороннє спілкування, створення електронної скриньки, куди співробітники надсилають запитання, формування активної комунікації через офіційні канали тощо. Для відстежування чи в безпеці перебувають співробітники і чи не потрібна комусь допомога компанія проводить анкетування. Особливого моніторингу потребує моніторинг ментального здоров'я працівників та його збереження. Для цього компанія може використовувати лекції та вебінари із психологами [4].

В процесі кардинальних змін, пандемії і воєнних дій відбувається втрата актуальності цілей та завдань компанії для її працівників, а дезорганізує як організаційне так і особистісне їх середовище. Менеджерам доцільно постійно обґрунтовувати цілі та мету діяльності компанії із врахуванням контексту ситуації, яка складається у країні. Команді працівників важливо усвідомлювати змістовність їхньої діяльності, для зниження рівня стресу.

Список використаних джерел:

1. Бути менеджером в умовах війни URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm360.html>

2. Спілка автоматизаторів змін. Концепція антикризового управління персоналом в умовах організаційних змін URL: <https://www.ebskiev.com/uk/kontseptsiya-antikrizovogo-upravlinnya-personalom-v-umovah-organizatsijnih-zmin/>
3. Зміна істотних умов праці URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Зміна_істотних_умов_праці
4. 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>

Ключові слова: управління персоналом, зміни, HR в умовах війни, ментальне здоров'я.

Key words: personnel management, changes, HR in war conditions, mental health.

КАРЕТНА ОЛЬГА ОЛЕКСАНДРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри соціології, кандидат політичних наук, доцент*

КУЛЬТУРА ВІЗУАЛІЗАЦІЇ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Епоха змін культурних парадигм привела суспільство до трансформації візуальної мови, появи нових форм мистецтва. Сучасне мистецтво є наслідком перехідного періоду, для якого характерні наявність нових напрямків та вироблення неординарних принципів візуалізації. Сучасне покоління впливає на формування візуальної культури. Тим самим візуальна культура характеризується як рушійний стан між безліччю несумірних горизонтів.

Сьогодні вже неможливо уявити наше життя без таких технологічних засобів створення, відтворення та розповсюдження візуальної інформації, як телебачення, Інтернет, кіно, фото, відео. Завдяки сучасним технологіям та їх постійному розвитку, практично кожен має можливість знімати та транслувати зображення в мережі.

Візуальна комунікативна культура має комунікативний потенціал соціокультурного середовища. Вид міжособистісної комунікації, відбувається в двох напрямках, і передбачає два види взаємозв'язку пряму і зворотну. Візуальна комунікація, знаходиться під прямим впливом саме на зорове сприйняття, яке є односпрямованим і тимчасовим, що виражається в матеріальних і наочних формах різних сфер інформації. Даний напрямок візуальної комунікації покликане зорієнтувати індивіда до певних цінностей і сформувати нові культурні норми.

У соціальних мережах візуальний матеріал відіграє ключову роль в комунікації через простоту, легкість сприйняття, можливість передавати великий спектр емоції [1, с. 28].