

УДК 621` .391

**ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА  
МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

**PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT DURING THE WAR  
AND POSSIBLE WAYS TO SOLVE THEM**

*О.В. Громова, канд.екон.наук, В.Г. Яковенко, канд.екон.наук  
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)*

*V.G. Yakovenko, PhD, O.V. Gromova, PhD  
Ukrainian state university of railway transport (Kharkiv)*

Війна складне випробування не лише для військових, але й для менеджерів та керівників підприємств, які знаходяться в зоні конфлікту. Менеджмент та управління персоналом під час війни є важливим елементом успішного ведення війни та забезпечення безпеки населення та військових.

В умовах війни підприємства та організації повинні працювати в умовах, коли їхні ресурси та працівники можуть бути під загрозою. Крім того, війна може мати серйозний вплив на економіку та інфраструктуру, що може вплинути на роботу підприємств та організацій.

Однією з нагальних проблем в управлінні персоналом під час війни є забезпечення безпеки для працівників та забезпечення належних умов для продовження роботи. Це може включати захист від можливих обстрілів, підривних пристроїв, терористичних актів тощо.

Також все частіше фіксується брак кваліфікованого персонал, що під час війни, може бути серйозною проблемою для військових операцій. Наприклад, брак лікарів та медичних працівників може призвести до того, що поранені військові не отримають належної медичної допомоги, що знижує їх шанси на виживання.

В умовах воєнного стану, працівники підприємств знаходяться в особливо напруженій ситуації, яка може сильно вплинути на їх психічний стан та працездатність. Тож, необхідно вживати заходів для забезпечення психологічної підтримки працівників.

Одним зі способів забезпечення психологічної стабільності працівників є проведення тренінгів та семінарів з питань психологічного здоров'я, взаємодії зі стресом та відновлення після стресу. Такі заходи допоможуть підвищити свідомість працівників про важливість дбайливого ставлення до свого психологічного здоров'я та навчити їх ефективним стратегіям подолання стресу.

Крім того, можна розглянути забезпечення додатковими відпустками для працівників, які перебувають в напруженій ситуації або дозволити роботу з дому (при можливості організувати виконання поставлених задач дистанційно). Також важливо мати відкрите спілкування з працівниками, щоб дізнатися про їх потреби та проблеми та вчасно реагувати на них. Врахування проблеми забезпечення психологічної стабільності працівників та вжиття заходів для її вирішення допоможуть не тільки підтримати працівників в складній ситуації, але й підвищити продуктивність та ефективність роботи підприємства.

Отже, в критичній та не стандартній ситуації для підприємств та організацій, незалежно від їх форми власності та галузі народного господарства є досить важливим активізувати роботу з розвитку управління персоналом.

[1] Дідченко, О. І. (2014) Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 185-192. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf)

[2] Богацька, Н., & Мельник, Ю. (2018). Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. *ЛОГОС. МИСТЕЦТВО НАУКОВОЇ ДУМКИ*, (1),27-29.[Електронний ресурс] Режим доступу: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2617-7064/article/view/57>

[3] Яковенко В.Г., Куделя В.І., Челядінова Н.Г. Застосування деяких аспектів психології управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту//*Вісник економіки транспорту і промисловості* (збірник науково- практичних статей) №80, - Харків: УкрДУЗТ, 2022.- С.247-255