**Павліш Т.О.**

студентка Львівського

державного університету безпеки життєдіяльності

**Матківська Х.С.** викладач кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

**СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.**

Сучасна економічна ситуація вимагає нового підходу до управління людськими ресурсами. Економічна нестабільність ставить перед компаніями значні виклики, змушуючи керівників переглянути свої HR-стратегії та адаптувати їх до умов невизначеності. Мета цієї доповіді — окреслити основні напрями та стратегії управління людськими ресурсами в умовах економічної нестабільності.

Одним з головних викликів у часи економічної нестабільності є необхідність швидко реагувати на зміни. Важливою є гнучкість у плануванні та адаптації HR-стратегії до нових умов стає критично важливою. Це включає проведення сценарного планування для підготовки до різних сценаріїв розвитку економіки : від найгірших до найбільш оптимістичних прогнозів.

Економічна невизначеність вимагає перегляду витрат, причому витрати на оплату праці часто є однією з основних статей бюджету компанії. Одним із підходів може бути запровадження альтернативних форм зайнятості, таких як фрілансери або працівники, що працюють неповний робочий день. Це дає можливість зменшити витрати, при цьому зберігаючи необхідний рівень кваліфікації у компанії.

Компанії мають визначити, які ресурси їм знадобляться після завершення кризи, і вже зараз готуватися до цього, включаючи планування найму нових працівників або перекваліфікацію існуючих. Необхідно розробити стратегії гнучкого найму, такі як використання тимчасових працівників, які можуть допомогти компанії адаптуватися до змін у попиті. Також однією з стратегій є обмеження або повне призупинення найму нових співробітників, щоб уникнути зайвих витрат. Підтримка продуктивності може бути досягнута через навчання існуючих працівників для виконання додаткових функцій

Збереження та розвиток талановитих працівників — одна з ключових задач в умовах економічної невизначеності. Навіть якщо ресурси обмежені, важливо підтримувати програми навчання та підвищення кваліфікації. Внутрішнє навчання та перерозподіл навичок дозволяють співробітникам розширювати свої компетенції, що позитивно впливає на конкурентоспроможність компанії. Ефективне управління людськими ресурсами має включати програми психологічної підтримки. Це може бути як професійна допомога психологів, так і регулярні тренінги з управління стресом. Крім того, необхідно підтримувати високий рівень мотивації за допомогою чіткої та відкритої комунікації з персоналом. Автоматизація рутинних процесів дозволяє HR-фахівцям зосередитись на стратегічних питаннях. Системи автоматизації, що включають облік часу, управління відпустками, нарахування зарплат, суттєво підвищують ефективність роботи та знижують витрати.

Підтримка корпоративної культури та її адаптація до нових умов — ще один важливий елемент при управлінні персоналом. У часи нестабільності компанії повинні зосередитися на зміцненні командної роботи, підтримці інновацій та відкритої комунікації між співробітниками. Важливо підтримувати прозорість у взаєминах з працівниками та забезпечувати дотримання правових норм, що дозволяє уникнути конфліктів та зберегти репутацію компанії.

Управління персоналом в умовах економічної нестабільності є комплексним завданням, що вимагає гнучкості, стратегічного мислення та адаптації до швидкозмінних обставин. Ключовими елементами є оптимізація витрат, управління талантом, підтримка морального стану співробітників, а також впровадження нових технологій та моделей роботи. Тільки поєднання всіх цих підходів дозволить компаніям зберігати конкурентоспроможність і продовжувати ефективно функціонувати навіть у кризових умовах.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. Київ, 2011. 236 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
3. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93–101.