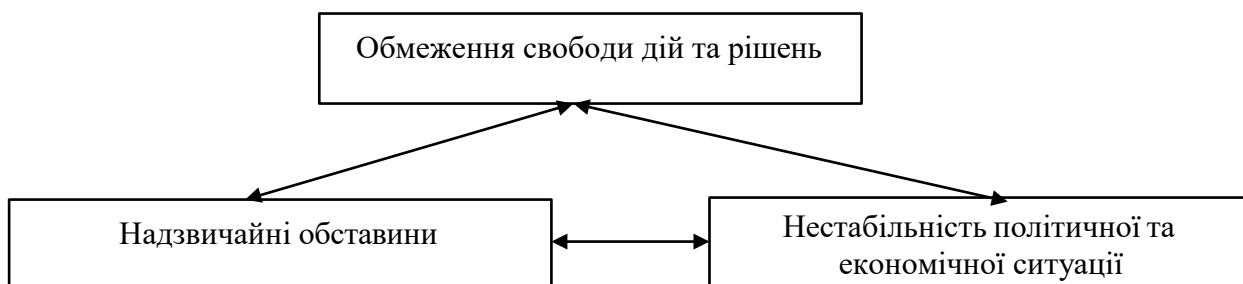


Тимкович О. І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри соціального забезпечення та управління персоналом
Шемелюк В. В., студентка IV курсу
Львівський національний університет імені Івана Франка

АНАЛІЗ ДОСВІДУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД

Сьогодні вдало підібраний персонал та правильне керівництво ним – гарантія поступового розвитку організації. Управління персоналом, безпосередньо впливає на процес організації керівництва і в довгостроковій перспективі принесуть позитивний результат. В кожній організації управління персоналом, це окремий процес, тому неможливо копіювати досвід інших, але можна брати його за основу [1].

Воєнний стан – це надзвичайний стан в державі, коли влада запроваджує посилений контроль та обмежує деякі права громадян. В таких умовах можуть з'явитися певні виклики та проблеми, які можуть вплинути на якість управління (рис. 1).



**Рисунок 1 – Виклики та проблеми, які можуть вплинути
на якість управління**

Управління персоналом у воєнний період стало одним із найбільших викликів для українських підприємств. Закон України від 15 березня 2022 року за номером № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» має першочергове застосування на час дії воєнного стану для робітників усіх підприємств, установ, організацій в Україні, незважаючи на форму власності, вид діяльності та галузеву приналежність, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [2]. У ньому роз'яснено всі нюанси трудових взаємин на період воєнного стану. Досвід, який вони здобули з 2022 року, унікальний, драматичний і водночас сповнений інновацій. Аналіз досвіду вітчизняних підприємств щодо управління персоналом у воєнний період засвідчує наявність певних тенденцій:

1. Адаптація до нової реальності. Багато компаній були змушені екстрено перебудувати свою роботу шляхом переходу на дистанційний або

гібридний формат роботи, організації безпечних умов праці: укриття, тривожні валізки, інструктажі та переїзду цілих офісів або виробництв у безпечніші регіони України чи за кордон (ІТ-компанії швидко перенесли офіси в Західну Україну, а деякі – у Польщу, зберігши зайнятість і контракти).

2. Гнучкість та адаптивність організаційної структури. Багато компаній перейшли на гнучкі форми роботи (дистанційна праця, змішаний формат, гнучкий графік та скорочення або ротація персоналу). Це дозволило зберегти робочі місця та забезпечити безперервність бізнесу навіть у критичних умовах (наприклад, у перші місяці вторгнення) [3].

3. Психоемоційна підтримка персоналу. Компанії почали активно впроваджувати програми ментального здоров'я, сесії з психологами, вебінари про стресостійкість, волонтерську активність як форму підтримки морального духу. Розробка програми добробуту для працівників в умовах війни – надзвичайно важливе завдання, адже в таких обставинах співробітники можуть стикатися з додатковим стресом та травматичними переживаннями. Це особливо важливо для підтримки лояльності працівників, які перебувають у зоні бойових дій або втратили близьких. Першим кроком у створенні програм добробуту для персоналу є визначення пріоритетів та потреб працівників. В таких обставинах можуть бути потреби у забезпеченні безпеки, здоров'я, економічній підтримці та допомозі у вирішенні особистих питань [4].

4. Мобілізація та ротація кадрів. Зіткнувшись із мобілізацією працівників, підприємства оформлюють відпустки без збереження зарплати, тимчасово заміщають працівників, допомагають родинам мобілізованих, ведуть облік військовозобов'язаних для комунікації з ТЦК. Частина компаній створила внутрішні резерви кадрів, щоб підстрахувати критичні процеси.

5. Використання нових моделей мотивації, підтримка ініціатив з волонтерства або донатів ЗСУ в робочий час, нагородження працівників, які проявляють ініціативу в кризових умовах та формування нової корпоративної культури, орієнтованої на взаємодопомогу.

6. Ризики та нові ролі HR. HR-відділи перетворились на антикризові штаби, що здійснюють невласливі до воєнного періоду функції.

Перелік використаних джерел

1. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. Законодавство України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

3. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство* 48 (2023).

4. Управління персоналом підприємств в умовах воєнного стану, соціокультурних та технологічних викликів URL: https://eem.com.ua/uk/journals/tom-11-1-2024/upravlinnya-personalom-pidpriyemstv-v-umovakh-voyennogo-stanu-sotsiokulturnikh-ta-tekhnologichnikh-viklikiv?utm_source=chatgpt.com

УДК 504.06

Туць І. О., аспірантка

Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

КЛІМАТИЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Перехід до кліматично нейтральної економіки є одночасно викликом і можливістю побудувати краще для нас майбутнє. У цьому процесі відіграватимуть свою роль як суспільство, так і різні сектори економіки: енергетика, промисловість, транспорт, будівництво та реконструкція, землекористування, сектор поводження з відходами, сільське та лісове господарства.

Послідовне впровадження кліматичної політики Європейським Союзом уже призвело до скорочення викидів парникових газів у 2020 році на 27 % порівняно з 2005 роком (рік початку роботи Системи торгівлі викидами в ЄС), за інформацією EuroStat. При цьому економіка ЄС, за даними World Bank, зросла на 23% за 15 років, а ВВП збільшився з 11,9 трлн дол. у 2005 до 15,4 трлн дол. у 2020 році. Зменшення викидів парникових газів в ЄС продовжується та гарантується прийнятим пакетом дій та пропозицій Fit to 55, що передбачає встановлення нових цілей скорочення викидів в рамках ЄЗК. Тепер ЄС хоче скоротити викиди на 55% до 2030 року, порівняно з 1990.

Україна також проголосила про намір досягти кліматичної нейтральності у 2060 році, що на 10 років пізніше європейської цілі. У липні 2021 року Уряд затвердив нову ціль України — до 2030 року зменшити викиди парникових газів на 65% від рівня 1990 року. Станом на 2021 рік

Україна вже скоротила обсяг викидів на 62,5% від 1990 року, але це скорочення відбулось насамперед через занепад промисловості. Це ставить під сумнів можливість досягнення кліматичної нейтральності у зазначений строк, враховуючи і сьогоdnішній вплив на довкілля наслідків російсько-української війни.

Але, попри виклики війни на національному рівні впроваджуються і деякі ініціативи, які покликані допомогти Україні досягти поставлених цілей. У 2023 році був створений Державний фонд декарбонізації та енергоефективної трансформації. Фонд частково наповнюватиметься за рахунок податку на викиди CO₂, який передусім сплачується великими промисловими підприємствами, включаючи нафтогазову промисловість. До