

Автор:

Сергеева Алёна Дмитриевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный университет

морского и речного флота

им. адмирала С.О. Макарова»

г. Санкт-Петербург

ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в статье рассматриваются определение кризиса, особенности антикризисного управления, сущность антикризисного управления персоналом, роль руководителя и коллектива компании в кризисной ситуации.

Ключевые слова: управление, кризис, антикризисное, персонал, коллектив, руководитель, конфликт.

Кризисный период проходят многие организации, как российские, так и западные. Однако в случае иностранных компаний, если у них есть большой опыт преодоления проблем, связанных с кризисом, то у нас такого опыта ещё недостаточно. Кризис – это непредвиденные действия, которые ставят под угрозу устойчивость производственного процесса, финансовую стабильность компаний и их репутацию. Кризисы могут возникнуть на любой из стадии жизненного цикла компании. Появление идеи, проектирование, составление плана, строительство, функционирование, развитие, спад, ликвидация или реорганизация – это список этапов циклического развития компании. Она может пройти их целиком, а может и остановиться в своем развитии, не добившись больших результатов, завершить свое существование.

В условиях нестабильности и объективной необходимости преодоления кризисных ситуаций, главным образом выступает антикризисное управление персоналом. Управление персоналом – это комплекс целенаправленных операций управляющего состава организации, включающих определение необходимо-

сти в персонале в соответствии с целью и способностями организации. Антикризисное управление обладает более сложной системой, чем управление персоналом в «обычное» для организации время. Оно связано с резким скачком, с отклонением от стандартного образа жизни всей организации из-за неустойчивого экономического положения – возможность задержки выплаты заработной платы, а также, большая вероятность сокращения персонала. От этого в коллективе происходит появление стрессовых состояний и опасений, что приводит к упадку производительности трудовой деятельности организации. Антикризисное управление персоналом отличают такие особенности, как человеколюбие и порядочность, духовность и мораль, гражданственность, проявляющиеся в деятельности, как руководителей, так и всех других работников организации.

Структура системы управления персоналом зависит от масштабов организации, ее территориального месторасположения, характера работы и иных условий. В небольших и средних фирмах одна система способна осуществлять работу нескольких функциональных подсистем, в предкризисных и кризисных условиях деятельности организации могут быть упразднены одни подсистемы и сформированы прочие с комплектом новых функций, вероятны и другие структурно-функциональные преобразования.

Концепция антикризисного управления персоналом побуждает руководящий состав организации сосредоточиться на стратегически важных, перспективных направлениях работы с персоналом. Например, массовая переквалификация коллектива организации в связи с переходом на новые технологии, привлечение молодых специалистов, то есть омоложение коллектива. Также разработка принципов трудоустройства сотрудников при их массовом высвобождении и привлечение больших слоев работников к участию в управлении организацией.

Стоит отметить, что основная фигура в системе управления, в том числе и антикризисном – это руководитель организации. Он берёт на себя ответственность за принимаемые решения, выбирает альтернативные варианты, направляет деятельность всего коллектива. В период кризиса управленческая нагрузка уве-

личивается в два раза, так как, помимо текущих функций, руководителю необходимо координировать работу компании и сотрудников в соответствии с планом антикризисной программы. Ни один руководитель не может разрешить многие проблемы самостоятельно, как в период стабильной деятельности организации, так и в кризисных условиях. Ему необходима поддержка, антикризисная команда. Здесь надо не просто уметь собрать команду, но и постараться сохранить ее. Для этого требуется создать благоприятную атмосферу в коллективе, учитывая мнение каждого члена команды, а также ориентироваться на конечный результат. Только создав сплоченную команду, которые ориентированы на результат, можно сказать уверенно, что сложные задачи в условиях кризиса будут разрешены.

Также ни одна антикризисная программа не станет эффективной без своевременного разрешения споров. Разного рода затяжные разногласия в условиях кризиса будут перерастать в конфликт между трудовым коллективом и начальством, что будет являться серьезным разломом системы управления персоналом. Своевременное решение трудовых конфликтов в компании должно стать одной из главных задач антикризисных программ. В противном случае любого рода затянувшиеся конфликты в условиях кризисного предприятия перерастут в конфликт между трудовым коллективом и управленческим составом, что будет свидетельством глубокого кризиса системы управления персоналом.

Список литературы

1. Беляев А.А. Антикризисное управление: Учебник для студентов вузов / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 319 с.
2. Згонник Л.В. Антикризисное управление: Учебник. – М.: Дашков и К, 2015. – 208 с
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hr-director.ru
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cribs.me
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.management-study.ru