

Добромыслова Ольга Анатольевна

магистрант

Научный руководитель

Карабанов Сергей Николаевич

канд. социол. наук, доцент

Волгоградский филиал ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет им. Г.В. Плеханова»

г. Волгоград, Волгоградская область

СИСТЕМА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: постоянные экономические изменения непосредственно влияют на управленческие процессы. Качество и эффективность работы предприятия в условиях кризиса определяется уровнем организованности и взаимодействия работы всех служб, адаптацией к изменениям экономической среды. Управление персоналом в условиях кризиса предполагает организацию работы, в которую входит планирование, отбор, расстановку кадров, а также учет индивидуальных особенностей работников, социально-психологический и нравственный характер управления. В статье проведен анализ сущности и роли антикризисного управления персоналом в деятельности предприятия. Даны характеристика системы антикризисного управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, кризис, персонал, антикризисное управление, кадровая политика.

В условиях современности, когда человеческий ресурс является самым ценным в компаниях, а экономика постоянно претерпевает изменения и кризисные состояния, высшему руководству компании необходимо иметь навыки антикризисного управления, а особенно важно при этом правильно выстроить систему управления персоналом.

Эффективное управление персоналом позволяет предприятию осуществлять финансово-хозяйственную деятельность с наименьшими издержками.

Следует отметить также, что эффективное управление персоналом также способствует более быстрому реагированию предприятия на изменения конъюнктуры рынка. Необходимость антикризисного управления предприятия проявляется в том, что любое предприятие функционирует в условиях неопределенности, что предполагает изменчивость рынка. Изменения, происходящие на рынке, оказывают непосредственное влияние на персонал, что впоследствии будет отражаться на деятельности предприятия. В связи с этим следует проводить на предприятии антикризисную политику, которая будет способствовать в конечном итоге увеличению эффективности работы предприятия.

Во время кризисных явлений в деятельности предприятия развитию системы управления персоналом должно быть уделено особое внимание.

Понятие «антикризисное управление» в российской теории и практики антикризисного управления появилось сравнительно недавно. Стратегическое управление организацией требует определенных предпосылок и условий в структуре, культуре и поведении персонала. Сложившаяся в российских организациях традиционная структура персонала значительно усложняет внедрение антикризисной стратегии [1, с. 693]. В управлении организацией необходимо учитывать множество факторов производства и виды используемых ресурсов, в тоже время, основное место в управлении принадлежит управлению персоналом.

Важный элемент эффективности антикризисного управления организаций – включение в данный процесс аспектов, которые связаны с персоналом. Этот процесс может включать следующие направления [4, с. 181]:

- учет проблем персонала и трудовых ресурсов (к примеру, регион) при анализе деятельности организации и его внешней среды, а также при определении зон стратегических ресурсов;
- разработка частной стратегии персонала на основе общей стратегии организации.

Целью антикризисной стратегии управления персоналом является создание кадрового потенциала организации, который способен реализовать ее бизнес-стратегию [2, с. 82].

При выстраивании антикризисной стратегии построения системы управления персоналом антикризисный менеджер должен найти ответы на вопрос как сделать систему управления эффективной.

Прежде чем предпринять меры по антикризисному управлению персоналом, руководству следует определить стадию развития организации, а затем на основе полученных результатов совместно с отделом кадров разработать политику антикризисного управления персоналом предприятия. Хотелось бы также отметить, что четких правил и методов по антикризисному управлению персоналом не существует. Это обусловлено таким факторами, как сфера деятельности организации, внутренние нормы организации, занимаемая ниша на рынке и т.д.

Также на антикризисную политику управления персоналом напрямую оказывает влияние системный кризис, риски организации, политика государства и состояние экономики. Данные факторы руководство должно принимать во внимание при разработке антикризисной политики управления персоналом.

Таким образом, кризис организации и антикризисное управление основной целью антикризисного управления является восстановление управляемости организацией, при этом основные методы – директивно-отчетные. Инструментом антикризисного управления, в зависимости от уровня кризисных явлений, является антикризисная стратегия или план антикризисных мероприятий. Эффективное управление персоналом позволяет предприятию осуществлять финансово-хозяйственную деятельность с наименьшими издержками. Следует отметить также, что эффективное управление персоналом также способствует более быстрому реагированию предприятия на изменения конъюнктуры рынка. Необходимость антикризисного управления предприятия проявляется в том, что любое предприятие функционирует в условиях неопределенности, что предполагает изменчивость рынка. Изменения, происходящие на рынке, оказы-

вают непосредственное влияние на персонал, что впоследствии будет отражаться на деятельности предприятия. В связи с этим следует проводить на предприятии антикризисную политику, которая будет способствовать в конечном итоге увеличению эффективности работы предприятия.

Основной целью антикризисного управления является восстановление управляемости организацией, при этом основные методы – директивно-отчетные. Инструментом антикризисного управления, в зависимости от уровня кризисных явлений, является антикризисная стратегия или план антикризисных мероприятий.

Жизненный цикл предприятия оказывает непосредственное влияние на способы и методы антикризисного управления персоналом.

Прежде чем предпринять меры по антикризисному управлению персоналом, руководству следует определить стадию развития организации, а затем, на основе полученных результатов совместно с отделом кадров разработать политику антикризисного управления персоналом предприятия. Хотелось бы также отметить, что четких правил и методов по антикризисному управлению персоналом не существует. Это обусловлено таким факторами, как сфера деятельности организации, внутренние нормы организации, занимаемая ниша на рынке и т.д.

Также на антикризисную политику управления персоналом напрямую оказывает влияние системный кризис, риски организации, политика государства и состояние экономики. Данные факторы руководство должно принимать во внимание при разработке антикризисной политики управления персоналом. Можно выделить несколько методов управления в кризисной ситуации, которые могут быть использованы в целом, а также допустимо приспособливать к частному случаю» [3, с. 436]:

- руководитель дает понять подчиненным, что он владеет ситуацией и сохраняет спокойствие;
- подбор команды для работы в кризисной ситуации, распределение роли, заданий и прав.

– не торопить события и следовать намеченному плану выхода из кризисной ситуации.

Выход из кризисной ситуации возможен только путем объединения всех организационных структур, их комплексной работы и взаимодействия. От работы персонала зависит качество реализации выбранной стратегии выхода из кризиса.

Важным направлением в антикризисном управлении является создание и налаживание связей между руководителем, менеджером и сотрудником. Здесь важную роль играет информационный и производственный канал между сотрудниками предприятия и управлением. Информационный и производственный канал формируют менеджеры, так как в их функции должна входить реализация и выполнение стратегического плана через постановку задач перед сотрудниками.

Таким образом, антикризисное управление представляет собой неотъемлемую часть современного бизнеса в России, и важно, чтобы все руководители были практически и теоретически подготовлены к возможным кризисным ситуациям. Использование разных методов мотивации и стимулирования труда даст руководству предприятия возможности объединения коллектива в единое целое, улучшения профессиональной подготовки персонала и, соответственно, обеспечения стремительного развития предприятия. Антикризисное управление представляет собой неотъемлемую часть современного бизнеса в России, и важно, чтобы все руководители были практически и теоретически подготовлены к возможным кризисным ситуациям. Использование разных методов мотивации и стимулирования труда даст руководству предприятия возможности объединения коллектива в единое целое, улучшения профессиональной подготовки персонала и, соответственно, обеспечения развития предприятия. Особое внимание развитию системы управления персоналом должно быть уделено во время кризисных явлений в деятельности предприятия.

Список литературы

1. Лобзова М.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М.Н. Лобзова // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. – №6 (22). – С. 690–695.
2. Тумашик Н.В. Антикризисное управление персоналом: анализ негативных факторов и многоцелевое стратегическое планирование / Н.В. Тумашик, К.В. Гульпенко, Ю.А. Филясова // Проблемы современной экономики. – 2018. – №4 (68). – С. 80–85.
3. Хлопова Т.В. Управление персоналом предприятия в условиях кризиса / Т.В. Хлопова // Евразийский юридический журнал. – 2018. – №10 (125). – С. 431–443.
4. Чернышева Ю.Г. Антикризисное управление производством и персоналом / Ю.Г. Чернышева, Г.И. Шепеленко // Объединенный иллюстрированный каталог материалов международных и общероссийских выставок-презентаций научных, учебно-методических изданий и образовательных технологий. – М., 2018. – С. 180–181.