

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

А.А. МАРИНЧИК¹, П.В. СЕМЁНОВА²

¹ ст.преподаватель кафедры «Экономика,

организация строительства и управление недвижимостью»

² студент специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация
производства»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В условиях кризиса перед предприятием стоит задача «выжить» с имеющимися ресурсами. Основным двигателем системы становится его кадровый персонал, нуждающийся в грамотном управлении и использовании своих знаний и возможной во благо предприятия. Изучение возможностей антикризисного управления персоналом позволило: 1) показать, что основной целью антикризисного управления персоналом является психологическая поддержка своего кадрового потенциала; 2) обосновать возможность адаптации персонала во время непредвиденных ситуаций; 3) уточнить способы «безболезненного» управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кризис, эффективность, стимулирование.

ANTI-CRISIS HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

A.A. MARINCHIK¹, P.V. SEMENOVA²

1 senior lecturer of the department "Economics,

organization of construction and real estate management "

2 student of specialty 1-27 01 01 "Economics and Organization
production»

Belarusian National Technical University
Minsk, Republic of Belarus

In a crisis, the enterprise is faced with the task of “surviving” with the available resources. The main engine of the system is its personnel, which

needs competent management and use of their knowledge and is possible for the benefit of the enterprise. Studying the possibilities of anti-crisis personnel management allowed: 1) to show that the main goal of anti-crisis personnel management is the psychological support of its personnel potential; 2) justify the possibility of adaptation of personnel during unforeseen situations; 3) to clarify the methods of "painless" personnel management.

Key words: personnel, personnel management, crisis, efficiency, stimulation.

ВВЕДЕНИЕ

Любое непрогнозируемое состояние на рынке может ввести людей, работающих на предприятии в ступор. Часть кадрового потенциала предприятий чаще всего выполняет свою работу механизировано и не всегда может легко адаптироваться под динамично изменяющейся на рынке ситуацию. В условиях кризиса в первую очередь нужно прорабатывать психологические блоки с персоналом. Грамотное управление заключается не только в постановке задач, регулировании операционных процессов и контроле их выполнения, необходимо учитывать климат коллектива.

Климат коллектива – настроение работников на предприятии, определяемое межличностными отношениями и внешними факторами на рынке.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Антикризисное управление персоналом основывается на создании на преодолении информационных и психологических барьеров всех связующих звеньев предприятия. Прозрачность информирования позволяет заранее учесть все возможные риски предприятия и предугадать спад. Не все предприятия учитывают это, так как основное внимание уделяется стабилизации положения на рынке.

В условиях неопределенности человеку не всегда легко оценить эффективность нестандартных действий и решений. И в данном случае необходимо грамотно объяснять, повышать уровень доверия работников и давать возможность самостоятельно принимать решения, основываясь на собственном прошлом опыте.

Выстраивание доверительных отношений с персоналом позволяет делегировать задачи и воспитывать в работниках ответственность за каждое совершенное действие.

Необходимо обеспечить комфортные условия трудовой деятельности, т.е. соответствие стимулирующей и профессиональной основ. Сюда входит мотивация (материальная и моральная), ориентация (направление и планирование деятельности в условиях кризиса), волевой контроль (ответственность, самоконтроль) и эмоциональный комфорт. Без психологической готовности от сотрудника сложно дожидаться профессиональной эффективности.

Справедливое и уважительное отношение между руководством и работниками позволяет системно подходить к решению любых вопросов, воспитывает чувство единства и защищенности в любой ситуации. Также это исключает выстраивание отношения по вертикали с работниками, что благотворно воздействует на восприятие и позволяет каждому работать во благо всех сотрудников, а не только себя самого.

ВЫВОДЫ

При формировании стратегии управления предприятием необходимо диагностировать готовность персонала качественно выполнять поставленные перед ними задачи. Для этого проводятся психологические тренинги и исследования для установления причин возникновения сбоев в работе кадров. Работа с корпоративными страхами дает возможность выхода на новый доверительный уровень с коллективом и сблизиться в условиях кризиса.

Системный подход, включающий себя не только управленческие задачи, но и человеческое отношение к работникам, позволяет обнаружить новые точки роста и легче переносить тяготы кризиса. Такой подход прослеживается в европейских компаниях, где внимание уделяется людям, а не только финансовому состоянию предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федорова Е.И., Федоров А.В. Принципы антикризисного управления персоналом предприятия. / Е.И. Федорова,

- А.В.Федоров.- В кн.: Научные записки МЭБИК, выпуск VI. Курск: изд.МЭБИК, 2006. - С.125-134
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 296 с.
 3. Серова Л.Г. Тесты для отбора персонала. / Л.Г.Серова. - СПб: Питер, 2008 - 235с.
 4. Слепцова С.А. Подбор и найм персонала. Как оценить человека за час. / С.А.Слепцова. - М.: АСТ, 2009 - 371 с.
 5. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации. / В.Н. Слиньков.- М.: Эксмо, 2007 - 470 с.
 6. Семенихин В.В. Персонал: практическое руководство для руководителя, кадровика, бухгалтера. / В.В.Семенихин. - М.: Эксмо, 2009 -448 с.
 7. Бадалова, А. Г. Управление кадровыми рисками предприятия / А. Г. Бадалова, К. П. Москвитин // Российское предпринимательство. - 2005. - Том 6. - № 7. - С. 92-98.
 8. Коротков, Э. М. Антикризисное управление / А. М. Коротков. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 620 с.
 9. Кузнецова, Н. В. Управление кадровыми рисками современной организации / Н. В. Кузнецова // Вестник ЗабГУ. - 2013.- № 07 (98). - С. 94-100.
 10. Митрофанова, А. Е. Кадровые риски и их оценка: учебное пособие для подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом» / А. Е. Митрофанова, Д. К. Захаров, Р. А. Ашурбеков. - М. : Издательский дом ГУУ, 2016. - 135 с.
 11. Митрофанова, Е. А. Стратегии и политики антикризисного управления персоналом / Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова // Вестник университета». 2017. - С. 83-86.
 12. Николаев, Д. О. Проблемы управления персоналом в условиях кризиса / Д. О. Митрофанов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). - 2011. - № 3. - С. 113-124.