

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

студентка гр. АММ-22 Сюй Лицзе

Каждая организация переживает кризисные ситуации. Основу концепции кадровой политики в условиях кризисной фазы развития организации составляет обеспечение выживаемости организации в результате более высоких темпов формирования и развития ее кадрового потенциала по сравнению с изменениями внешней среды и других объективных факторов. Стратегия управления персоналом включает комплекс мер, реализуемых руководством и направленных на мобилизацию кадрового потенциала организации в сжатые сроки. Наиболее целесообразной кадровой стратегией в условиях кризиса является активно-рациональная стратегия, которая базируется на ряде подходов:

1. Ликвидация недостатков в структуре организации, препятствующих повышению конкурентоспособности персонала. Главным здесь является преобразование жестких иерархических структур управления в гибкие, адаптивные структуры, состоящие из подразделений, каждое из которых занимается определенным видом деятельности.

2. Переход к гибким структурам должен сопровождаться внедрением новых технологий управления персоналом, основанным на принципах индивидуальной и групповой (командной) работы, ценностях и установках, которые управляют поведением творческой личности.

3. Разработка руководством организации с учетом глубины кризиса и поставленных целей по выходу из него конкретных сценариев работы с персоналом с учетом сложившейся ситуации в организации и специфики выбранной стратегии (динамического роста, прибыльности или ликвидации).

4. Безболезненное проведение (желательно не директивными методами) процедур сокращения персонала, сохранения экономической устойчивости организации, избегая возможного ухудшения социально - психологического климата в коллективе в таком случае.

5. Ориентация на принцип сохранения профессионального ядра кадрового потенциала организации и на подбор новых кадров для жизненно важных и приоритетных для организации областей деятельности.

Кризис явление неизбежное даже при стабильном развитии общества или организации. Умение оценить причину его возникновения, степень проявления, влияние на развитие определенной системы и найти выход из создавшейся ситуации - это главная задача менеджера.

Научный руководитель: ассист. Вишницкая Е.И.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 152-153.