

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

студент Ломака А.С.

Значні зміни, наявність кризової ситуації в соціальній, економічній, політичній сферах України одночасно як розширюють можливості, так і створюють серйозні обмеження для кожної людини, стабільності її існування і зростання. Ці проблеми та негативні явища суттєво впливають на діяльність та функціонування компаній. Саме тому постає актуальне питання ефективного управління персоналом в період кризи. Антикризове управління персоналом в таких умовах покликане врахувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх і внутрішніх умов функціонування і розвитку організації.

Антикризове управління персоналом передбачає не лише формальну організацію роботи з персоналом (планування, відбір, підбір, розстановку), але і сукупність чинників соціально-психологічного, етичного характеру – демократичний стиль управління, дбайливе відношення до потреб людини, врахування її індивідуальних особливостей.

Система антикризового управління персоналом (САУП) є сукупністю підсистем загального і лінійного керівництва, рядом функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій і зв'язків між ними.

Перелік пріоритетів та завдань антикризового управління трудовими ресурсами: формування підрозділу антикризового управління; формування ефективної організаційної структури; аналіз потреби в кадрах; дослідження і оцінка персоналу; визначення основних джерел та підбір трудових ресурсів на підприємство; формування системи стимулювання та мотивації ефективної праці працівників; формування організаційної культури.

Одним із стратегічних напрямів антикризового управління персоналом є розробка і вдосконалення професіограм (моделей посад), тобто визначення комплексу якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на дану посаду. В основі моделей посад, лежить облік майбутніх потреб в персоналі тієї або іншої кваліфікації і професії, які можуть виникнути у зв'язку з орієнтацією організації на нову стратегію розвитку.

Концепція антикризового управління персоналом спонукає керівників організації зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямках роботи з персоналом таких, як: масова перекваліфікація співробітників організації у зв'язку з переходом на нові технології; омолодження кадрів шляхом залучення молодих фахівців і стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, що не «вписуються» в систему нових вимог і не здатних освоїти сучасні методи роботи; розробка принципів працевлаштування співробітників при їх масовому вивільненні; залучення широких прошарків працівників до участі в управлінні організацією.

Важливим стратегічним напрямом САУП є ефективне вживання кадрового маркетингу. Це забезпечується рядом способів: пошуком перспективних студентів вже з молодших курсів вузів і коледжів, яким надається можливість роботи в організації в період канікул, виплати стипендій за рахунок її ресурсів, допомога в проходженні виробничої практики, в підготовці і захисті дипломних робіт; співпрацею з державною службою зайнятості; використанням приватних фірм в підборі і підготовці менеджерів і іншого персоналу; взаємодією з організаціями, що здійснюють лізинг персоналу; організацією прогностичних досліджень з проблем підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників організації.

Важливим завданням антикризового управління персоналом є також формування належної організаційної культури підприємства. Опанування новітніх управлінських технологій неможливе без освоєння основ організаційно-культурного підходу, що дає інтегральне розуміння процесів функціонування і розвитку різних типів організацій з врахуванням психологічних і соціально-економічних механізмів поведінки людей в умовах складних кризових ситуацій.

Антикризове управління персоналом в організації має велике значення для його подальшого функціонування, оскільки для всіх підприємств управління людьми має провідне значення, а без професійних фахівців жодне підприємство не може досягти своїх цілей. Найчастіше ефективність системи управління забезпечується діяльністю досвідчених і грамотних менеджерів і фахівців, які досягають успіху і поставлених цілей з меншими витратами матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.

Науковий керівник: ст. викладач Шевченко Г.М.