

Анастасія Савова

студентка 2 курсу ОС «Магістр» спеціальності
281 «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

За сучасних умов робоча сила стає одним з найбільш дефіцитних ресурсів, а підвищення рівня її якості – найважливішим чинником конкурентоздатності національної економіки. Зменшення рівня ринкового попиту до обсягів робіт та послуг змушує суб'єктів бізнес взаємодії до пошуку зниження рівня витрат, у тому числі і завдяки скороченню численності персоналу.

Термін «антикризове управління», як зазначається у роботах деяких вітчизняних фахівців з теорії менеджменту, за вітчизняних умов є ще не усталеним. Причиною розбіжностей у термінологічних трактуваннях є відсутність міцних наукових традицій і практичного досвіду щодо антикризового менеджменту. Необхідність антикризового управління визначається цілями розвитку соціально-економічних систем та існуванням небезпеки виникнення кризи. Однак неоднозначність та різноманіття змісту кризи зумовлюють у науці появу різних підстав для здійснення класифікації економічних криз і циклів.[1]

У стратегічному аспекті, антикризове управління починається не з аналізу балансу підприємства за попередній або поточний періоди функціонування та здійснення заходів щодо недопущення неспроможності, а з моменту вибору місії фірми, розробки концепції та мети її майбутньої діяльності формування та

підтримки на належному рівні стратегічного потенціалу підприємства, здатності забезпечувати протягом тривалого періоду конкурентні переваги підприємства, як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Важливу роль в антикризовому управлінні відіграє ефективне управління персоналом. Для появи невеликого числа (5-6 стратегічних і дещо більше тактичних) цілей необхідно використовувати практику колективного формування цілей, обговорювати з членами своєї команди можливі варіанти розвитку підприємства за умов кризи та погоджувати строки виконання [2].

Необхідність узгодження уяви про засоби досягнення поставлених цілей виникає тоді, коли команда розглядає нетрадиційні способи фінансової та комерційної діяльності. У цьому випадку головний аргумент керівника - вигідність проектів, їх економічна обґрунтованість.

Для більшої динамічності організації рекомендується використовувати гнучку систему управління персоналом, зорієнтовану на вирішення конкретних проблем. Структурними одиницями в цій системі є творчі групи, створювані для вирішення конкретної проблеми та існуючі доти, поки дана проблема не вирішена. Після цього творча група розпускається, а її члени беруть участь у роботі над іншими проектами в складі нових творчих груп.

Творчі групи наділяються найвищою мірою особистої відповідальності та повноваженнями самоврядування. Дуже важливо, щоб разом із завданнями делегувалися повноваження за рішенням всіх учасників процесу вирішення пов'язаних із цим завданням питань [3].

Гнучка система управління передбачає дуже високий рівень демократичності. Керівник підрозділу може бути підлеглий одному зі своїх помічників, якщо підприємство реалізовує проект, у якому помічник більш компетентний. У творчих групах працівник може виділитися не посадою, а масштабом досягнення мети, рівнем особистої відповідальності, умінням працювати в команді, позитивною оцінкою керівника, лояльністю до співробітника клієнтів. Відповідно за цими параметрами визначається і рівень винагороди працівника.

Таким чином, можна стверджувати, що причинами кризи на підприємстві можуть бути різні фактори зовнішнього та внутрішнього середовища.

Причиною банкрутства вітчизняних підприємств у період загальної кризи є занадто несприятливі макроекономічні умови: порушення традиційних господарських зв'язків, зниження рівня попиту, різкі важко прогнозовані зміни економічної політики уряду, нестабільність фінансового ринку. Однією з найважливіших проблем є побудова та удосконалювання системи управління персоналом організації. При всьому різноманітті підходів до вирішення цієї проблеми неможливо визначити універсальні методи та прийоми побудови, тому що кожна організація має свої індивідуальні особливості.

Основу для побудови ефективної системи управління персоналом повинна забезпечити робота кадрової служби, значення якої останнім часом все більше зростає. Кадровий підрозділ стає центром кадрової політики. Сучасне планування та розвиток виробництва вже не можуть обійтися без ефективної роботи кадрових служб.

Список використаних джерел

1. Мороз О. В. Фінансова діагностика у системі антикризового управління на підприємствах: Монографія. Вінниця: УНІВЕРСУМ. Вінниця, 2006. 167 с.
2. Планкетт, Л. Выработка и принятие управленческих решений : сокр. пер. с англ. [Текст] . М. : Экономика, 1984. 356 с.
3. Прохорова В. В. Антикризове управління підприємством як система заходів його ефективного розвитку. Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск : Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків: НТУ „ХПІ”. 2009. № 35. С. 12 - 21.