

Нагурная Мария Евгеньевна

ассистент,

Пипко Евгения Викторовна

ассистент,

Брестский государственный технический университет,

г. Брест, Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

In a crisis situation it is important to lead an elaborate theoretically grounded policy in the personnel management system.

В сложившихся условиях неопределенности управление предприятием приобретает специфические черты – наряду с дополнительными рисками связанными со взаимодействием предприятия со множеством экономических структур, а также финансовых и правовых проблем, важнейшим фактором остается человеческий ресурс. В кризисной ситуации, как часто показывает практика, в стремлении справиться с финансовыми проблемами, к сожалению, методы управления персоналом уходят на последний план и сводятся, в конечном счете, к сокращению штата. Тогда как неоспоримо признается важность человеческого ресурса и его значимость в системе антикризисного управления, в условиях кризиса, подавляющее большинство предприятий заботит оптимизация издержек, что и справедливо, так как, в общей массе затрат существенную их долю составляют затраты на персонал. Отсюда очень важным остается соблюдение баланса между сохранением производственной базы и оптимизацией персонала, так как невозможно достижение оптимального результата без максимального использования потенциала работников. И поскольку единого прогноза о развитии финансово-экономической ситуации в стране нет, для многих предприятий вопрос о действиях по переустройству существующей системы управления персоналом остается актуальным.

Система управления персоналом, создающаяся в стабильных условиях, зачастую на пике роста предприятия, в кризисной ситуации теряет свою функциональность, так как приходится решать принципиально новые задачи в изменившихся условиях. В такой ситуации важно вести тщательно продуманную, теоретически обоснованную политику изменений в системе управления персоналом.

Наибольшую проблему при вводимых изменениях представляет сопротивление коллектива, зачастую имеющее основой чисто психологические причины, которые необходимо преодолевать не репрессивными мерами, а посредством компромиссов и учета взаимных интересов, что будет способствовать большему сплочению коллектива и снижению психологической напряженности, что очень важно при формировании основы инновационных изменений. Не менее важным является и формирование чувства социальной защищенности как у высвобождаемого контингента так и у сохраняющейся части коллектива, что способствует снижению напряженности и возможности успешного использования потенциала работников, от чего напрямую зависит успешность внедряемых изменений. Отметим, что силовые методы реорганизации в условиях кризиса дают более ощутимые результаты в процессе срочного реагирования на ситуацию, но могут спровоцировать нежелательную панику и в долгосрочной перспективе оказываются более дорогостоящими и впоследствии требующими корректировки. Поэтому они должны использоваться исключительно при условии абсолютного дефицита времени.

Отсюда можно выделить два основных момента, на которых необходимо сосредоточиться руководителю управляющему нововведениями – это постоянный контроль за программой запланированных изменений и снижение сопротивления. С этой целью, возможна передача полномочий от высшего звена руководства и выделения специальной группы или отдельных лиц ответственных за процесс введения изменений, что позволит сохранить доверие к руководству, избежать противостояния между руководством и коллективом и более успешно преодолеть психологическое сопротивление нововведениям. Наилучшим вариантом в такой ситуации может быть привлечение специалистов со стороны или новых для коллектива людей. Не следует пренебрегать, наряду с системными запланированными преобразованиями и неформальными адаптивными мероприятиями, часто укладывающихся в информативные рамки, которые, однако, не дают места развитию негативных предположений в среде коллектива.

В общем, кадровоориентированный формат изменений в перспективе имеет неоспоримые преимущества, но в процессе внедрения наталкивается на ряд препятствий в виду того, что требует времени на достижение очевидных результатов и на отдельных этапах теряет привлекательность или остается непонятным для членов реорганизуемого коллектива по причине индивидуального восприятия и в силу ряда причин: угроза потери собственного рабочего места;

ощущение чувства тревоги перед неизвестным; недостаточная вовлеченность в процесс реорганизации по причине определенной должности или восприятие изменений как навязываемых, представление более эффективных способов собственного участия в процессе; достаточная загруженность оперативной работой, что препятствует овладению специальными знаниями для оценки изменений и ведет к отторжению идеи в целом; негативный опыт участия в процессах реорганизации и как следствие неуверенность в достижении поставленной цели или завершение проекта с негативными последствиями. Все перечисленные негативные формы восприятия преобразований имеют индивидуальные особенности для каждого работника и воздействуют на избираемую им линию поведения, поэтому нуждаются в корректировке посредством учета реакции коллектива еще на стадии планирования идеи, путем сохранения основы кадрового потенциала организации составляющую особую ценность для предприятия, на ряду с формированием новой команды менеджеров способных реализовывать новую стратегию организации, и реорганизации структуры управления в целом.

УДК 658.3:005.95/96

Осадчук Ніна Павлівна
студентка гр. УПМ-4,
Житомирський державний технологічний університет,
м. Житомир

СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

The urgency of this work is due to the fact that, in a market economy, the quality of staff has become the main factor determining the survival and economic status of Ukrainian enterprises and organizations. Careful selection and application of the right methods guarantees the quality of human resources, which in turn ensures the normal operation of the enterprise and provides a solid foundation for its success.

Робота будь-якого підприємства пов'язана з необхідністю пошуку і відбору персоналу. Відбір кадрів є однією з важливих функцій управління, оскільки саме від людей та від якості праці залежать економічні показники та конкурентоспроможність підприємства. Високих результатів підприємство досягає тоді, коли його штат укомплектований кадрами, які володіють відповідними знаннями та