

ТЕХНОЛОГІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто роль антикризового менеджменту персоналу в функціонуванні підприємства; запропоновано основні способи подолання кризових явищ господарюючого суб'єкта; розроблено технологію реалізації антикризового менеджменту персоналу.

Аннотация. Рассмотрена роль антикризисного менеджмента персонала в функционировании предприятия; предложены основные способы преодоления кризисных явлений хозяйствующего субъекта; разработана технология реализации антикризисного менеджмента персонала.

Annotation. The role of the anti-crisis personnel management in the functioning of the enterprise and the basic ways of overcoming the crisis phenomena of an economic entity are considered. A technology of realization of anti-crisis management of the personnel is developed.

Ключові слова: криза, антикризовий менеджмент персоналу, технологія антикризового менеджменту персоналу.

Глобалізаційні процеси, що притаманні українському суспільству, не завжди позитивно відзначаються на конкурентному статусі вітчизняних підприємств через відставання у техніко-технологічному та менеджерському аспектах. Активізація макроекономічних процесів вимагає швидкого пристосування до виникаючих змін на рівні окремих суб'єктів господарювання, що не завжди можливо з урахуванням ресурсної бази підприємств. У цьому контексті виникають суперечності, що відображаються в погіршенні ситуації і, як наслідок, кризи.

Теоретичні та практичні аспекти антикризового менеджменту персоналу наведені в роботах таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Б. Семенов, С. Вегер, В. Гриньова, О. Мітін, Г. Назарова, О. Овчинников, В. Пономаренко, В. Сміт, В. Тарасевич, Ю. Чернецький, Г. Шепеленко, О. Ястремська та ін.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні і розробці технології реалізації антикризового менеджменту персоналу.

Об'єктом дослідження є процеси антикризового менеджменту персоналу підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні положення та практичні аспекти реалізації технології антикризового менеджменту персоналу.

Останнім часом на багатьох підприємствах України прослідковується така тенденція: стратегія суб'єкта господарювання не перетворюється для персоналу в привабливий стимул, тому у керівників крім матеріального залишаються лише примусові важелі – покарання, накази й інші адміністративні заходи, що у сучасних умовах виявляються недовірними. Як наслідок, підприємствам необхідна ефективна структура управління, яка б забезпечила досягнення максимальних результатів їхньої діяльності та збереження міцних позицій на ринку [1].

Саме для зміни існуючої ситуації менеджери вітчизняних суб'єктів господарювання почали використовувати антикризовий менеджмент персоналу як інструмент виходу з кризи на підприємствах.

Основними аргументами антикризового менеджменту персоналу в системі оздоровлення підприємства є: забезпечення міцного положення на ринку при впливові економічних, політичних та соціальних факторів; прискорена і дієва реакція на існуючі зміни навколишнього середовища на основі раніше ретельно розробленої системи альтернативних варіантів управлінських рішень;

постійні та послідовні нововведення в різноманітні сфери діяльності суб'єкта господарювання [2];

націленість на введення в дію таких управлінських механізмів, які б дозволили досягти точки беззбитковості за додержання оптимальності "витрати – результат".

Реалізація антикризових заходів на підприємстві повинна супроводжуватися урахуванням людського чинника, що, як показує практика, виявляється в: замороженні програми безперервного зростання агресивного рекрутингу; скороченні витрат на "соціальний пакет"; уповільненні зростання заробітної плати; перегляді програм коротко- і довгострокового стимулювання; зміні відношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Це, в свою чергу, спричиняє широкий набір проблемних ситуацій, активізує пов'язані з цим ризики, що можуть включати: втрату ключового персоналу; затяжні безперспективні переговори з профсоюзами; появу нових дефіцитних спеціальностей на противагу тих, за якими спостерігається перевага кон'юнктурної позиції у бік пропозиції; втрату цінностей вже здійснених інвестицій у довгострокові програми навчання; втрату темпу розвитку порівняно з конкурентами [3].

Оптимізація кількісної структури персоналу можлива за умов реалізації конкретних заходів:

розробка і прийняття послідовної програми;

приведення кадрової політики підприємства відповідно до стратегічних завдань бізнесу;

реструктуризація персоналу як спосіб оптимізації його кількісно-якісної структури в просторовому та часовому вимірах.

Запропоновані заходи є елементом технології антикризового менеджменту персоналу, яка повинна реалізуватися відповідно до таких етапів: аналіз фінансового стану підприємства та виду кризової ситуації; визначення виду кризового стану персоналу підприємства; аналіз складу персоналу та виокремлення поведінкових груп; розробка комплексу антикризових заходів; вибір методів впливу на персонал з урахуванням його поведінкових особливостей; впровадження розробленого комплексу антикризових заходів із застосуванням визначених методів впливу на персонал. Реалізація останнього етапу технології передбачає проведення повторного аналізу фінансового стану підприємства та поведінкової структури його персоналу з метою оцінки характеру змін, що відбулися на підприємстві.

Особливістю зазначеної технології виступає врахування поведінкових особливостей різних видів виокремлених груп персоналу, що вимагає диференціації у застосуванні комплексу антикризових заходів.

Заходи з антикризового менеджменту персоналу дозволяють здійснювати контроль не тільки за кількісно-якісною структурою персоналу підприємства, але й вирішувати питання врегулювання проблемних ситуацій за допомогою індивідуального підходу до кожної групи працівників.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Щербань І. О. Теоретичні основи механізму антикризового управління діяльністю посередницьких підприємств / І. О. Щербань // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 4. – С. 54–60. 2. Скібицький Ю. Б. Антикризовий менеджмент [Електронний ресурс] / Ю. Б. Скібицький. – Режим доступу : http://bookbrains.com/book_106_chapter_11_Najjvazhliv%D1%96sh%D1%96_prin%D1%81ipi_vikhodu_z_krizi.html. 3. Гладков Э. HR как антикризисный менеджер / Э. Гладков // Управление персоналом. Украина. – 2008. – № 10. – С. 20–23. 4. Теплов С. Оптимизация человеческого ресурса в кризисных условиях / С. Теплов // Управление персоналом. Украина. – 2009. – № 3. – С. 18–20. 5. Миронова О. М. Поведінковий підхід до антикризового менеджменту персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О. М. Миронова. – Х. : ХНЕУ, 2007. – 260 с.