

Пітлик І.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМПАНІЇ В ПЕРІОД КРИЗИ

Наявність кризової ситуації в соціально–економічній сфері України, потреба в постійних змінах в комплексі зі збереженням стабільності одночасно як розширюють, так і створюють значні обмеження для працюючої особистості. Це суттєво впливає на діяльність та функціонування компанії будь-якого рівня та галузі. І саме через це все більшу значущість для вітчизняних підприємств постає питання ефективного управління персоналом, особливо в період кризи.

На нашу думку, антикризове управління персоналом має велике значення для результативності його використання, оскільки професійних фахівців жодне підприємство не може досягти своїх цілей з очікуваними результатами та в очікувані терміни. Саме тому антикризове управління персоналом передбачає не тільки організаційну роботу з персоналом (планування, підбір) але й довгострокове планування антикризової кадрової політики, впровадження демократичного стилю управління, посилення особистої відповідальності та корпоративного духу кожного працівника. При розгляді цього питання на макрорівні сюди, на нашу думку, слід віднести також передбачення та узгодження проблем взаємодії між керівництвом організації та службою зайнятості, профспілками, тим самим забезпечуючи безпеку персоналу при потребі скорочення штатів або перекваліфікації персоналу.

Спираючись на світовий досвід, сучасна концепція антикризового управління персоналом Українських підприємств повинна зосереджуватися на стратегічних, далекоглядних напрямках роботи з персоналом: масовій перекваліфікації співробітників (готовність прийняти та впровадити новітні технології); психологічне омолодження кадрів (прийняття нових вимог, завдань, сучасних методів роботи в будь-який момент); розробка принципів тимчасового та постійного працевлаштування співробітників при потребі їх масового вивільнення (можливість збереження їх у кадровому резерві та подальшого запрошення на роботу знов); залучення широких прошарків працівників до участі в управлінні організацією (при відсутності часу на стандартне діловодство).

Важливим стратегічним напрямом системи антикризового управління персоналом є створення оптимального для даного підприємства кадрового менеджменту, починаючи з оновлення кадрової системи управління та принципів її діяльності в цілому та по підсистемах. Це забезпечується рядом способів: пошуком перспективних студентів вже з молодших курсів вузів і коледжів, яким надається можливість роботи в організації в період канікул, допомога в проходженні виробничої практики; вивчення пропозицій дипломних робіт та друкованих статей та оповідей на конференціях за даною тематикою; співпрацею з державною службою зайнятості; використанням приватних фірм в підборі і підготовці менеджерів і всього персоналу; взаємодією з організаціями, що здійснюють лізинг персоналу; організацією прогностичних досліджень з проблем підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників організації та їх реалізацією. Засвоєння цих способів – шлях до прибуткової діяльності підприємства в умовах будь-якої кризи.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Кір'ян О. І.