

Дуднева Ю.Е., Кальченко М.В.

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

У міру розвитку соціально-економічної системи спостерігається підвищення ролі людського фактора в антикризовому розвитку, що означає не заперечення кризи, не боротьбу з нею, а передбачення і впевнене, своєчасне і, якомога безболісне її рішення.

Криза в компанії найбільш впливає на самих працівників: знижується рівень оплати праці, скорочуються інші складові компенсаційних пакетів, падає впевненість працівників у завтрашньому дні, погіршується клімат в підрозділах, слабшає мотивація і прихильність людей своєї компанії, знижується довіра до рішень керівництва. Одним із найгірших для компанії результатом дії всіх цих факторів є низька віддача людей, що працюють в організації.

В майбутньому людина взагалі виключить кризи з тенденцій розвитку соціально-економічних систем. Фахівці в галузі суспільних наук вважають, що нинішні кризи характеризують лише рівень розвитку людини, нестачу знань, недосконалість управління. Незважаючи на «людську природу» криз, уникнути їх не вдається. Більш того, у багатьох випадках саме «людська природа» кризи є її причиною і джерелом.

Так, наприклад, дані дослідження Economist Intelligence Unit, яке охоплює 18 компаній з країн Азії, Австралії, Північної Америки та Західної Європи, свідчать про те, що ключовими для міжнародних компаній виступають ризики, які пов'язані з людським фактором: недостатня кваліфікація співробітників, проблема заміни старих кадрів новими і побоювання з приводу звільнення цінних співробітників. Додаткову гостроту ситуації додає те, як свідчить доповідь, що тільки 32% респондентів вважають, що їм вдається ефективно управляти ризиками, які несе в собі людський капітал.

Існує кілька причин, через які компанії вважають, що ризики людського капіталу становлять найбільшу загрозу їхньому бізнесу. Найбільш важлива з них – гостра нестача кадрів в окремих галузях і регіонах. А в Китаї сильно не вистачає талановитих менеджерів. В розвинених країнах гостро стоїть проблема «витрат таланту» - компанії опиняються в ситуації, коли їм доводиться платити дуже значні гонорари топ-менеджерам.

За переконанням японських фахівців в галузі управління персоналом, щоб уникнути такої ситуації та водночас максимально підвищити рівень компетентності працівника та активізувати закладений творчий потенціал треба здійснювати безперервну ротацію. У фірмі «Мацусіта денкі» кожний рік 5% співробітників перекидається з одного профілю роботи на інший. Що стосується менеджерів, то ця цифра може доходити до 1/3 їх чисельності. Аналіз підсумків ротації вносить істотний внесок у вирішення проблеми ефективної розстановки кадрів, чому надається першорядне значення.

Активізація людського фактору в компанії дозволяє уникнути кризи, в період коли вона ще не загрожує стабільності бізнесу в цілому.