

Кір'ян О.І., Пітлик І.

СУЧАСНІ КРИЗИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В сучасних умовах господарювання кризи в управлінні персоналом та викликані персоналом були та є завжди. Але їх специфіка, особливості формування та наслідки з часом змінюються. Розглянемо, які сучасні кризи можуть бути викликані персоналом, та як їх попереджувати й виправляти з найменшими витратами для підприємства. Швидкий розвиток техніки та технологій, значна кількість постійно впроваджуваних в світі новацій створили умови для досить специфічної кризи – постійної невідповідності кваліфікації працівників умовам сучасного розвитку будь-якої галузі. Це формує кризу «не використання» найсучасніших розробок, програш в конкурентній боротьбі. Тому, на наш погляд, виходом з цієї ситуації повинно стати формування принципово нового процесу підвищення кваліфікації працівників підприємств. Перша її частина повинна бути стандартної форми, але проходження підвищення кваліфікації треба здійснювати не через 4-5, а через 2-3 роки. Друга частина повинна містити «пасивне» підвищення кваліфікації. Підприємствам є зиск впровадити посаду інформатора, який буде шукати інформацію відповідно до потреб окремих робочих місць підприємства та надавати її працівникам для постійного ознайомлення. Таким чином працівники постійно будуть володіти найсучаснішими новаціями в своїй галузі, що значно підвищить конкурентоздатність підприємства в цілому. Робітники безпосередньо на виробництві в першу чергу створюють кризу порушенням графіку роботи. В сучасних умовах це погрожує не тільки зривом виконання плану та зменшенням прибутків, але й значними штрафними санкціями, кожна з яких в умовах загальної економічної кризи загрожує підприємству банкрутством. Тому головним чинником, який дозволить зменшити ризик таких криз, є відкрита інформація про значущість кожного замовлення, яку слід доводити до кожного працівника. Другим кроком, на наш погляд, повинно стати прогнозування очікуваних порушень графіку та своєчасне їх попередження. Напередодні прогнозованого періоду слід заздалегідь виводити працівників на роботу в додатковий час, в більшу кількість змін. Незначні витрати на перевищення фонду оплати праці будуть «перекриті» попередженими витратами від штрафних санкцій. Тобто, виходом є прогнозування порушення графіку, формування запасу, висвітлення конкретної інформації про шкідливі наслідки

порушень. Ремонтні працівники в сучасних умовах підвищеної потреби швидко відновлювати обладнання створюють кризу стандартним підходом до своєї праці, навіть якщо це праця дуже старанна. Вони досить довго ремонтують обладнання як для сучасної ринкової конкуренції. Тому слід принципово змінити процес обслуговування обладнання, змінивши режим праці робітників відповідних служб на нічні зміни. Другим новаційним ходом буде користування досвідом залізниці – створити базу працівників «чергових «за викликом»». Тобто, мати базу зі значною кількістю осіб різних ремонтних спеціальностей, які викликаються на підприємство в разі потреби. Це дозволить скоротити витрати на утримання ремонтної служби та підвищити її продуктивність. Всі підходи в комплексі значно скоротять умови для виникнення кризи на підприємстві, сформувавши основу антикризового управління персоналом.