

Андрєєвський А.С.

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ПРОТИДІЯ КРИЗИ

Вітчизняні організації, які досі зберігають застаріле бачення менеджменту персоналу, вважають, що кризові умови – це привід призупинити більшість процесів, прямо не пов'язаних з основною діяльністю та отриманням прибутку. В таких організаціях керівництво вважає, що реорганізація, оновлення, розвиток персоналу, впровадження нових технологій, заміна основних фондів – це дії періоду стабільної, спокійної економіки. І тому в сучасних умовах, коли все частіш середовище є кризовим, і майже завжди – не стійким, мінливим, непередбачуваним, складно прогнозуємим, такі організації вбачають в змінах недоцільні витрати. Як наслідок – такі організації поступово відстають від флагманів ринку і надалі або скорочують обсяги своєї діяльності і примусово проходять реструктуризацію, або залишають ринок у вигляді ліквідованих компаній або банкрутів.

Ті організації, керівництво яких зрозуміло і прийняло як даність, що зміни – це невід'ємна складова сучасного існування, що криза – це лише один із станів середовища, і що тривалих періодів стабільності більше майже не очікується, вони переформатують свою стратегію під змінні умови, продовжують здійснювати всі складові процесу управління, але з урахуванням потрібних оновлень в змісті. До таких процесів можемо віднести й складову кадрового розділу стратегії – планування та реалізацію процесів розвитку персоналу. В умовах стабільного середовища організація в першу чергу намагається розвивати професійні навички робітників, для менеджерів середнього та вищого рівнів – додають до цього розвиток окремих якостей особистості, що дозволяють здійснювати процес управління колективом більш ефективно. Розвиток персоналу здійснювався системно, планово, інколи досить тривалий час. Робітник розумів, що його завдання в процесі розвитку підвищити професіоналізм та реалізувати отримані результати під керівництвом менеджера на благо організації. І, крім топ-менеджерів, робітники були більш інфантильні при намаганні самостійно запропонувати застосування отриманих в ході розвитку навичок.

Однак в умовах постійної кризи, в умовах підвищення кризових станів є нагальна потреба в більш самостійному підході робітників до прикладання свого професійного потенціалу в систему управління організацією, не з причин спонукання, а відповідно до посилення рівня їх розвитку соціальної відповідальності. Чим більш свідомий працівник, тим більш якісно він буде розвиватися і тим активніше він буде прикладати нові знання для покращення діяльності організації. Тому для використання механізму розвитку персоналу як механізму протидії кризі в організації, протидії зовнішнім кризам, пропоную звернути увагу на такі елементи: розвиток, підвищення рівня соціальної відповідальності за рахунок роз'яснювальних заходів, зміни змісту корпоративної культури, зміни системи стимулювання на користь соціально відповідальної поведінки; навчання робітників тайм-менеджменту та організації більш інтенсивного процесу розвитку кожного працівника, щоб процес навчання проходив швидко та конструктивно; розвиток відчуття значущості кожного робітника в результатах діяльності організації, що посилить результативність навчання робітників. Все це покращить розвиток персоналу та допоможе протидіяти кризі організації.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.