

УДК 338.242.2

АНТИКРИЗИСНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Н.Г. Левдикова, А.С. Матюшина, студентки гр. ЭМ-101, V курс

Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Кризисное положение является одним из вероятных состояний развития экономической системы, и в условиях рыночной экономики всегда существует вероятность его возникновения.

Любая кризисная ситуация характеризуется тремя основными моментами [1, с. 91]:

- угрозой для реализации важнейших целей хозяйствующего субъекта;
- дефицитом времени для принятия решений для урегулирования кризиса;
- давлением окружающих на лиц, принимающих решение.

В нестабильной современной обстановке необходима прочная и упорядоченная система управления кадрами в связи с повышением ценности и значимости таких характеристик сотрудника, как интеллект, професионализм, деловые качества, творческие способности.

Разумная антикризисная политика основывается на единстве целей и методов работы с персоналом, а также учитывает различные аспекты регулирования управленческих процессов (экономические, социальные, психологические, административные и другие).

Антикризисная кадровая политика на предприятии преследует две главные цели [1, с. 97]:

- предотвращение и снижение риска возникновения на предприятии кризисной ситуации;
- снижение отрицательных последствий кризисной ситуации и их быстрая ликвидация.

В связи с данными целями основные задачи кадровой политики в кризисное время должны быть следующими:

- привлечение, развитие и мотивирование персонала;
- сохранение наиболее ценных сотрудников;
- реструктуризация кадрового потенциала;
- снижение психологической напряженности в коллективе;
- вовлечение персонала в решение антикризисных задач;
- улучшение системы мотивации персонала.

Черты антикризисной кадровой политики имеют относительно обособленный характер. В работе менеджеров, специалистов и руководителей они

пересекаются и интегрируются между собой, образуя целостную систему. Основные черты антикризисной кадровой политики представлены на рис. [2].



Рис. Основные черты антикризисной кадровой политики

В кризисных условиях кадровая политика изменяется по независящим от нее причинам, что связано с ограниченностью финансовых средств; неизбежностью принятия различных организационных мер, связанных с сокращением рядовых программ социального развития и сокращением численности персонала; увеличением социально-психологической напряженности коллектива [2].

В антикризисную кадровую политику входит деятельность по долгосрочному, среднесрочному и текущему прогнозированию, то есть предвидению будущего с научной точки зрения. Политика нацелена на определение проблем, а также приоритетов и ориентиров.

Необходимым условием для разработки эффективной антикризисной кадровой политики является обобщение отечественного и зарубежного опыта работы с персоналом предприятия. Важным является всесторонний критический анализ прошлого опыта [5].

В зарубежных странах с развитой рыночной экономикой менеджеры придерживаются разных антикризисных стратегий управления персоналом. В Японии, например, важным является достижение стабильности кадрового состава, обеспечение лояльности рабочих и руководящих кадров.

Факторы, которые лежат в основе концепции стабильных кадров, включают в себя следующие [3]:

- система «пожизненного» найма;
- создание благоприятного психологического климата;
- принципы формирования уникального кадрового потенциала кризисного предприятия;
- принцип комплементарности управлеченческих ролей на предприятии.

В странах Запада все более широкораспространяется принцип равных возможностей представителей всех классовых, социальных, национальных и половых групп при подборе кадров. Д. Мерсер пишет, что в корпорации IBM существует принцип – у постоянного сотрудника компании появляется право на равные с другими, занимающими более высокое положение по социальной лестнице, сотрудниками условия. При повышении в должности работника компании оценивают по критериям одаренности личности, профессиональным качествам.

Антикризисное управление является важной составляющей современного предпринимательства в России. Необходимым условием является подготовка руководителя к кризисным ситуациям на теоретическом и практическом уровнях [4].

Применение на практике разных методов стимулирования и мотивации труда работников компании обеспечит возможность ее руководству сплотить в кризисный период коллектив, развить профессиональные качества работников, что, в результате, даст возможность для стремительного развития организации.

Список литературы:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами / под ред. Н.А. Горелова. – СПб., 2010. – 432 с.
2. Доронина, О.А. Антикризисная кадровая политика в системе управления организацией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apriori-nauka.ru/uploads/files/DORONINA-K10.pdf>.
3. Жарковская, Е.П. Антикризисное управление / Е.П.Жарковская, Б.Е. Бродский. – М.: Омега-Л, 2007. – 368 с.
4. Сидунова, Г.И. Кадровая политика в условиях кризиса – инновационный подход. – М.: Высшая школа, 2002. – 74 с.
5. Шепеленко, Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом. – М.: МарТ, 2007. – 54 с.