

УДК 336.7(075.8)

Н. Юрик

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО ДІЙ В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

З точки зору людського чинника для ситуації кризи типовим є виникнення як мінімум двох проблем. По-перше, це неузгодженість між професійним інструментарієм, яким володіє персонал організації, і тим, який вимагає нова ситуація. По-друге, це неадекватність норм та правил внутрішнього організаційного життя новим умовам. Таким чином, з точки зору людського чинника розв'язання кризової ситуації потребує зміни типу професійної діяльності, а також культури управління.

Вирішення проблеми готовності персоналу до дій в умовах кризових ситуацій базується на концепції створення психологічного комфорту, тобто досягнення такого стану персоналу, при якому виникає відповідність засобів й умов праці функціональним можливостям працівників. Структура готовності включає мотиваційні, орієнтаційні, операційні, вольові та оціночні елементи.

У формуванні готовності персоналу доцільно відмітити дві взаємопов'язані сторони:

1. Професійна підготовка менеджерів й антикризових груп, яка передбачає удосконалення майстерності членів групи, не тільки в сферах їх безпосередньої спеціалізації. Важливо звертати увагу на відпрацювання навиків спільної роботи всіх членів групи з урахуванням специфіки етапів діагностики кризової ситуації, розробки заходів її подолання, організації роботи щодо виконання антикризових заходів та постійного систематичного контролю за ходом її виконання.

2. Психологічна підготовка груп повинна бути направлена на вирішення специфічних завдань: психологічне інформування щодо специфіки емоційної сторони сприйняття кризових ситуацій та поведінки робітників на різних етапах розвитку даних ситуацій; психологічне консультування щодо окремих аспектів сприйняття та реагування менеджерів в умовах інформаційно-емоційного перенавантаження; вироблення комунікативних навиків спілкування в умовах високого емоційного втягнення та конфліктності сторін.

Антикризова управлінська команда повинна включати до свого складу керівників та спеціалістів, які об'єднанні загальними інтересами й цілями, що пов'язані з оздоровленням та посткризовим розвитком організацій. Спеціалісти команди, яка створюється, повинні володіти мистецтвом вирішення проблем у процесах антикризового управління, мати навички практичних методів ефективного управління в умовах ризику та невизначеності. Необхідно, щоб всередині команди антикризового штабу існував чіткий розподіл функцій. Так, однією з найбільш важливих функцій антикризового штабу (команди) є розробка планів управління кризовими ситуаціями.

Серед форм та методів підготовки антикризових груп рекомендовано використання наступного: організаційне навчання; груповий тренінг; ділові ігри; розгляд конкретних ситуацій; використання комп'ютерних тренажерів.

Таким чином, завдання керівництва організації при створенні готовності персоналу до дій в умовах кризи полягає у пошуку менеджерів та спеціалістів, професійно придатних та готових до командної роботи щодо оздоровлення ситуації, проведення прискореної цільової їх підготовки до роботи, узгодження власних інтересів членів команди з загальними цілями організації та мобілізація членів команди задля досягнення загальних цілей виживання й розвитку організації.