

УДК 336.7

Моритко Г. – ст. гр. БМп-42

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КРИЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник:ст.викл. Гарматюк О.О.

Кризові ситуації виникають на всіх стадіях життєвого циклу підприємства. Однак реалізація всієї сукупності процедур антикризового управління починається лише на певному етапі життєвого циклу: в умовах різкого спаду, що характеризується, як правило, неплатоспроможністю підприємства. Антикризове управління - сукупність форм і методів реалізації антикризових процедур стосовно до конкретного підприємства-боржника. Антикризове управління є категорією мікроекономічної й відображає виробничі відносини, що складаються на рівні підприємства при його оздоровленні або ліквідації. Антикризове управління базується як на загальних закономірностях, які властиві управлінським процесам, так і на специфічних особливостях, які пов'язані зі здійсненням антикризових процедур.

Так, наприклад, управління завжди цілеспрямоване. Вибір і формування цілей є вихідним пунктом у будь-якому процесі управління, у тому числі й антикризовому.

Заходи, щодо виходу із кризи можна підрозділити на тактичні й стратегічні

Тактичні по виходу із кризи можуть бути як захисними, так і наступальними. Оперативні заходи щодо виходу із кризи складаються у встановленні поточних збитків, виявленні внутрішніх резервів, залученні фахівців, кадрових змінах, одержанні кредитів, зміцненні дисципліни. Стратегічні заходи полягають в аналізі й оцінці положення підприємства, вивчення виробничого потенціалу, розробці виробничих програм, політики доходів, інновацій, розробці загальної концепції фінансового оздоровлення підприємства. Процес мобілізації кадрового потенціалу кризового підприємства впливає на реалізацію плану фінансового оздоровлення і може бути представлений у вигляді наступних етапів антикризового управління.

«Фаза ідеологічної підготовки». На даній фазі основна робота менеджера по персоналу й керівництва в цілому зосереджена не стільки на впровадженні яких-небудь нововведень у управлінні персоналом фірми, а скоріше на створенні сприятливого клімату. «Фаза професійної підготовки».Цьому етапу характерно, створення сприятливих умов для підвищення кваліфікації персоналу, як за рахунок самоорганізації, самонавчання, так і навчання й підвищення кваліфікації централізовано. У кожному разі ці процеси повинні забезпечуватися високим рівнем мотивації до саморозвитку в працівників. «Фаза синтезу». На даному етапі, у рамках запропонованої концепції, розробляється комплекс конкретних моделей і заходів щодо її реалізації. Виробляється вироблення й остаточне закріплення в культурі підприємства нових способів, моделей поведінки. Тобто саме третій етап - це етап, на якому стають видні результати антикризового управління персоналом.

Існує два принципових підходи до підвищення рівня конкурентоздатності персоналу кризового підприємства. Перший - ліквідація наявних вад у структурі організації, що перешкоджають підвищенню конкурентоздатності персоналу. У кадровій роботі цей підхід, як правило, знаходить свою практичну реалізацію в реорганізації, пов'язаної з усуненням структурних підрозділів. Другий - пошук унікальних рис підприємства, що створюють притягальний для споживачів образ підприємства. Важливе значення в розробці антикризових процедур повинно приділятися управлінню персоналом.