

ресурс] / Сайт Минпромторга. – М., 09.08.2019. – URL: https://minpromtorg.gov.ru/press-centre/news/#!otraslevaya_rabochaya_gruppa_po_promyshlennosti_planiruet_sozdat_bank_resheniy_dlya_cifrovoy_transformacii

5. Буичкин, В. И., Дерябин, А. И. Проблемы внедрения информационных технологий на предприятия различных форм бизнеса / Молодежный научный форум: Технические и математические науки: электр. сб.ст. по мат. XVIII междунар. студ. науч. практ. конф. – 2016. - № 11(18). – С. 20-27.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

М.С. Требунских

Научный руководитель О.В. Новоселова

Для любой организации и компании эффективное управление персоналом является одной из важнейших задач.

Управление человеческими ресурсами в настоящее время требует прочной и четкой системы, также стоит отметить тот факт, что более приоритетным по сравнению с понятием «рабочей силы» становится понятие «человеческий капитал». Это происходит из-за повышения ценности и значимости таких характеристик сотрудника, как интеллект, профессионализм, природные деловые качества, т. е. сотрудники рассматриваются уже не просто как рабочая сила, а как капитал.

Термин «антикризисное управление» возник сравнительно недавно. Причина его появления заключается в реформировании российской экономики и постепенном вхождении России в зону кризисного развития. «Не многие ожидали, что результатом реформ станет кризис, но многие

сегодня понимают, что из кризиса экономику способен вывести только новый тип управления [1]»

Существует четыре группы проблем антикризисного управления:

- 1 группа «Проблемы распознавания предкризисных ситуаций»;
- 2 группа «Методологические проблемы жизнедеятельности организации»;
- 3 группа «Дифференциация технологии управления»;
- 4 группа «Конфликтология и селекция персонала».

В данном исследовании под «Антикризисным управлением» будем понимать «тип управления, в котором определённым образом поставлены предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, разработка мер по предотвращению или снижению отрицательных последствий кризиса, а также использованию его отдельных факторов для последующего развития [2]»

Существует перечень факторов антикризисного управления в современных условиях:

- профессионализм антикризисного управления и специальная подготовка;
- искусство управления, данное природой и приобретённое в процессе специальной подготовки;
- оперативность и гибкость управления;
- человеческий фактор и т.д.

Стоит отметить, что человеческий фактор надо рассматривать «как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность [2]» Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства. «Человеческий фактор - это люди организаций и учреждений, объединенные для совместной деятельности. В структурном плане - это в первую очередь личность, рабочая группа, трудовой коллектив [1]»

Абсолютными и относительными показателями антикризисного управления являются:

- списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
- темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
- текучесть кадров; и т.д. [3].

В данном исследовании под «текучестью кадров» будем понимать «процесс незапланированного увольнения работников, обусловленное неудовлетворённостью работника рабочим местом – активная текучесть и неудовлетворённостью организации данным работником его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей без уважительных причин и т.д. – пассивная текучесть [1]» Любой процесс носит как положительный, так и отрицательный характер. В данном исследовании к позитивным последствиям отнесём: возможность квалификационно-профессионального продвижения работников; возможность регулирования социально-демографической структуры персонала; возможность нововведений. А к негативным ухудшение психологического климата в коллективе; затраты на найм, адаптацию, обучение нового персонала; снижение производительности и качества труда увольняемого сотрудника перед увольнением и вновь принятого сотрудника в период адаптации [3]. Таким образом, отрицательные последствия приведут к кризису в организации, как экономическому, так и психологическому. А кризис в свою очередь – «это крайнее обострение противоречий развития; нарастающая опасность банкротства, ликвидация организации, переломный момент в процессе изменений, рассогласование экономической, финансовой и других систем [4]». В подобной ситуации управленческий состав персонала предприятия должен провести серьёзный

анализ и принять решение о возможных вариантах дальнейшего развития.

Существует несколько вариантов:

- продажа предприятия — полная ликвидация, продажа активов, увольнение персонала и полное прекращение деятельности;

- введение внешнего управления — приглашение нового менеджера (его могут предложить кредиторы, сотрудники предприятия, арбитражный суд);

- поиск инвестиций под конкретный проект, вложение средств — перестройка производства без смены руководителя. Важно запомнить, «что при разработке антикризисной программы работы с персоналом организации важно ситуацию кризиса воспринимать несколько шире, чем просто кризис в ситуации спада производства и потери заказчика [4]»

Если под кризисной ситуацией понимать такое состояние организации, при котором она не способна жить дальше, не претерпевая некоторых внутренних изменений, то, по-видимому, каждая организация испытывает это состояние, переходя от одной стадии жизненного цикла к другой. И это нормально.

Экономическая ситуация в России в последние годы затрудняет прикладные исследования процессов управления персоналом с применением комплекса статистических методов. Для многих из них требуются достаточно продолжительные временные ряды анализа, хорошо сопоставимы на отдельных отрезках[2].

На примере группы компании ООО «Деловые линии» можно отразить динамику численности и структуры кадрового состава организации при помощи рисунка 1.

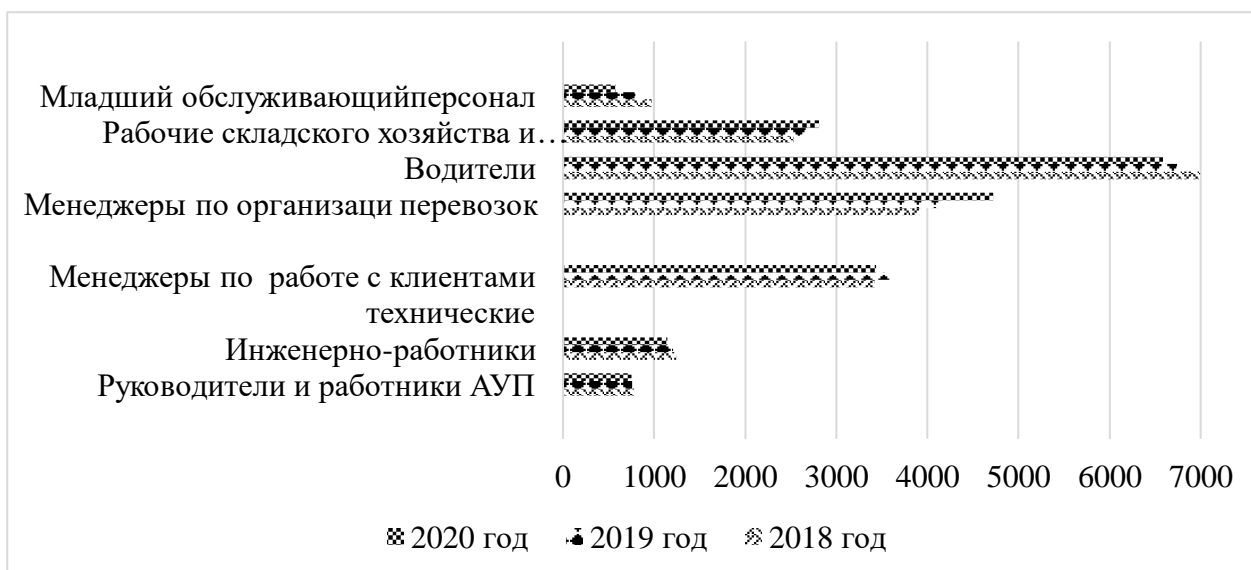


Рисунок 1 - Динамика численности и структура кадрового состава организации Группы компаний ООО «Деловые линии» (чел.).

Из рисунка понятно, что наибольший прирост численности следует констатировать среди менеджеров по организации перевозок, то есть на 20,72%, в то время как наибольшее сокращение наблюдается среди младшего обслуживающего персонала, численность которого снизилась на 41,08%. Кроме того, на 5,87% сократилась среднегодовая численность менеджеров по организации перевозок, при этом численность рабочих складского хозяйства и авторемонтных мастерских возросла на 11,08%. В компании присутствует текучесть. «Для руководства компании важно следить за процентом текучести, как правило, в пределах 3-5% в год от численности персонала является естественным уровнем, который характеризуется своевременным обновлением коллектива, не требующего принятия особых мер со стороны руководства организации и её кадровой службы. Если процент в год будет выше 5, то это свидетельствует о повышенном уровне текучести, что влечёт за собой экономические потери, а также создаёт организационные, технические и многие другие трудности [6]»

Основные и главные причины ухода персонала: плохие условия труда; отсутствие возможности для продвижения по карьерной лестнице, обучения или повышения квалификации, продолжительные или неудобные часы работы и т.д. Выявить факторы, а также установить причины текучести персонала позволяет специальная процедура, выполняемая сотрудниками кадровой службы. В неё входят изучение анкетных данных, беседы с увольняющимися, а также с его коллегами, результаты которых заносятся в журнал по учёту увольнений. Обстоятельства, повлиявшие на уход работника из организации, могут быть полностью управляемыми, частично управляемыми и неуправляемыми. Текучесть персонала поддаётся прогнозированию и управлению на разных стадиях развития компании. Можно своевременно применять разные способы удержания специалистов – от проведения ориентации для новых работников до перераспределения должностных обязанностей.

Подводя итог, можно сказать о том, что в настоящее время проблеме антикризисного управления уделяется большое внимание, но уровень этого управления на российских предприятиях является все еще недостаточным и требует вмешательства третьих лиц, либо самого руководителя непосредственно.

Список использованных источников

1. Геращенко И.А. Антикризисное управление персоналом. — 2014. — №45.—С. 148–152.
2. Коротков, Э. М. Антикризисное управление + допматериалы в ЭБС : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование).
3. Архангельская О. Антикризисное управление персоналом на предприятии / О. Архангельская // Кадровик. Кадровый менеджмент. —2019. —№ 4.—С. 21–22.
4. Титкова Н. Управление персоналом во время кризиса / Титкова Н. // Кадровая служба и управление персоналом. —2018.—№6.—С. 21

5. Ряховская, А. Н. Антикризисное управление: современная концепция и инструментарий / А. Н. Ряховская, С. Е. Кован // Управленческие науки. – 2015. – № 3. – С. 45–55.
6. Аскарова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях // Отдел кадров. – 2008. - № 2.