

7. Роль корпоративной культуры безопасности в антикризисном управлении персоналом Новоселова О.В., Ростова Е.П.

8. Лыскова, И. Е. Культура охраны труда в интегрированной системе менеджмента безопасности промышленных предприятий / И. Е. Лыскова // Экономическая безопасность. – 2023. – Т. 6, № 3. – С. 1153-1174. – DOI 10.18334/ecsec.6.3.118479. – EDN VEVRJO.

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**А.В. Горбунова**

Научный руководитель О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Роль человека в процессе производства огромна. Управление людьми имеет важное значение для всех организаций – больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Без людей нет организации, ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Поэтому управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Термин «антикризисное управление» появился сравнительно недавно. В данной работе под ним будет пониматься тип управления, в котором должным образом будут предприниматься меры по предотвращению кризиса, проявляющегося в неплатежеспособности, банкротстве, убыточности. Оно подразумевает также прогнозирование кризисных ситуаций и разработку стратегий их сдерживания и опережения, а в условиях самого кризиса — нейтрализацию или минимизацию его последствий.

Причина его появления – реформирование экономики и постепенное вхождение России в зону кризисного развития. «Многие люди не ожидали, что результатом реформы станет кризис, но многие его предугадывали, они стали понимать, что сегодня экономике можно выйти из кризиса, только если будет новый тип управления»[1].

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;
- прогнозирование
- человеческий фактор и т.д.[2].

Для любой организации эффективное управление кадрами является одной из самых первостепенных задач. Это находит свое отражение и в антикризисном управлении. Если рассматривать персонал, то в случае антикризисного управления он играет ключевую роль, поэтому целью являются создание кадрового потенциала организации, который способен реализовать стратегию организации[3].

На данном этапе экономического развития большее значение уделяется человеческому фактору. Понятие «человеческий фактор» представляет собой совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей предприятия, имеющих различный социальный статус, объединенных для совместной деятельности. Эффективная деятельность предприятия может реализовываться через развитие этого фактора[4].

Необходимое условие эффективности антикризисного управления предприятием – включение в этот процесс аспектов, связанных с персоналом.

Процесс управления может идти по следующим направлениям:

- учет проблем трудовых ресурсов (региона, например) и персонала при анализе деятельности предприятия и его внешней среды, в том числе при определении зон стратегических ресурсов

- разработка на основе общей стратегии предприятия частной стратегии в области персонала;

- распределение персонала с учетом требований проблемно-ориентированных программ (ресурсное обеспечение реализации стратегий предприятия).

Одним из аспектов антикризисного управления предприятием является оценка эффективности деятельности кадров. Для этого используется балльная методика оценки эффективности работы.

К настоящему времени сформировались три модификации балльной методики оценки эффективности работы персонала организации:

- оценка эффективности работы организации для предприятия (весь персонал),
- комплексная оценка управленческого труда для подразделений предприятия (управленческий персонал),

- оценка эффективности труда рабочих и служащих по коэффициенту трудового вклада[5].

Для анализа и оценки эффективности деятельности предприятий сферы услуг необходимо использовать следующие источники информации: статистическая отчетность предприятий за четыре года; результаты анкетирования и опросов предпринимателей, персонала предприятий и клиентов; количество видов услуг и показатель прироста выручки и т.д.[6].

Деятельность предприятия будет осуществляться более эффективно с позиций влияния человеческого фактора, если будут сформированы следующие условия:

- управление человеческими ресурсами предприятия;
- инвестиции в «человеческий капитал» персонала;
- развитие коммуникативных умений.[7]

Условия формирования человеческого фактора могут быть разделены на две категории: условия, предшествующие присоединению работника к предприятию, и условия, формирующиеся в процессе его участия в совместной деятельности на предприятии( см. рис. 1). Эта схема позволяет оценить, насколько эффективно используются потенциальные возможности как индивидуального работника, так и совокупного трудового потенциала предприятия. Она также обеспечивает практический учет воздействия человеческого фактора на результативность предприятий в сфере услуг.



Рисунок 1 - Условия формирования человеческого фактора в форме совокупного работника предприятия.

Таким образом, развитие человеческого фактор, опирающийся на личные качества работника и его трудовые способности, проявляется в форме совокупного работника предприятия. Совокупный работник, как проявление человеческого фактора, функционирует не только как составляющая производительных сил, но и как субъект производственных отношений, включая взаимоотношения с клиентами, особенно в организациях сферы услуг.

#### **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. Танашева Е.А. АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ // Форум молодых ученых. 2019. №1-3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antikrizisnoe-upravlenie-personalom-organizatsii> (дата обращения: 16.11.2023).
4. Демчук Ольга Николаевна, Ефремова Татьяна Алексеевна. Антикризисное управление. Год издания: 2022. Кол-во страниц: 251.
5. Коротков, Э. М. Антикризисное управление + допматериалы в ЭБС : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование).
6. Архангельская О. Антикризисное управление персоналом на предприятии./ О. Архангельская // Кадровик. Кадровый менеджмент. —2019. —№ 4.—С. 21–22.
7. Васяйчева В.А., Новоселова О.В. Развитие механизма управления кадровыми рисками как ключевого элемента инновационного роста предприятий в условиях кризиса // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 1 (150). — С. 1182-1185

## **ПРОФИЛАКТИКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В ПРОЦЕССЕ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Н.Н. Капустина**

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

В современных социально-экономических условиях одним из инструментов кадрового маркетинга промышленной организации является стратегия высвобождения персонала, подразумевающая оптимальную модель и технологии оффбординга. Исследование факторов кадровых рисков процесса высвобождения персонала проводилось на примере организации транспортной сферы, основным видом деятельности которой является обеспечение обслуживания воздушного движения [1, 2]. Идентификация и анализ рисков системы управления персоналом в данном исследовании позволили сформировать реестр кадровых рисков стратегии высвобождения персонала, а также классифицировать их по различным критериям. Большая часть классифицированных рисков – это внутренние управленческие риски, обусловленные влиянием человеческого фактора, что определяет высокую вероятность их проявления:

- неэффективное разделение функциональных обязанностей среди подразделений и должностных лиц по управлению кадровыми рисками (0,79);