

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Галай А.В.

Науковий керівник – Великих К.О., канд. екон. наук, доцент

Управління персоналом організації є цілеспрямованою діяльністю керівного складу організації, керівників і фахівців підрозділів системи управління персоналом.[1].

Для ефективного функціонування система управління персоналом повинна бути побудована на науково-обґрунтованих принципах, повинна використовувати оптимальні методи і технології, що відповідають принципам, які лежать в її основі, а також не суперечити загальній концепції розвитку організації.

Зміна, удосконалення системи управління персоналом являє собою складний процес, що вимагає врахування багатьох змінних. При цьому сама зміна системи управління персоналом доцільно розглянути з точки зору інновації[2]. Для цього представляється розумним розглянути інновацію взагалі і особливості інноваційного процесу.

В умовах кризи багато керівників будують свою роботу на мотиватор «страх втратити роботу». Але, ефективну і результативну діяльність на страху не побудуєш. Більше того, у значної частини людей страх різко знижує інтелектуальні та фізичні можливості, результативність діяльності, призводить до розвитку депресій. Отже, спиратися на мотиватор «страх втратити роботу», як на основний мотиватор, - непродуктивно і недалекоглядно. Необхідні інші мотиватори і, в першу чергу: впевненість людини в тому, що він тримає свою долю і благополуччя в своїх руках; впевненість у організації, у тому, що колектив організації здатний впоратися з ситуацією і організація думає про своїх співробітників; впевненість у своїх керівниках, у тому, що вони розуміють, що і як необхідно робити, і здатні реалізувати свої плани.

В умовах тривалих стресових навантажень, викликаних кризою, одне з основних завдань керівників - знизити рівень тривожності персоналу, зменшити страхи. Саме тому починати роботу по згуртуванню свого колективу, перенацеливанню його на нові завдання необхідно з вироблення стратегії діяльності організації в умовах кризи, а також «бажаної моделі поведінки працівника», і доведення їх до всіх без винятку співробітників організації. Дуже корисно, щоб у виробленні стратегії і «бажаної моделі поведінки працівника» брали участь якомога більше співробітників, голос кожного повинен бути почутий. Другим важливим кроком має стати обговорення прийнятої стратегії в робочому колективі.

Вкрай важливо в кожному структурному підрозділі підприємства сформулювати ясне і чітке бачення того, як дана стратегія буде реалізовуватися саме в конкретному відділі, бригаді. На цьому етапі необхідно обговорити зі співробітниками модель поведінки співробітника даного підрозділу в кризовій ситуації, обговорити критерії оцінки праці. Керівник повинен переконатися в тому, що всі співробітники його підрозділу розуміють свої завдання і те, якою поведінкою чекає від них керівництво компанії.

Саме тому третій кроком мають стати індивідуальні співбесіди з кожним співробітником відділу, підрозділу, бригади. У ході цих співбесід необхідно уточнити цілі і завдання співробітника, його поведінка, при необхідності внести корективи. В подальшому такі зустрічі повинні носити регулярний характер і відбуватися частіше, ніж у звичайних умовах.

У стресовій ситуації, народженої кризою, увага і турбота керівника - найсильніший стимулятор діяльності для співробітника. Кожен працівник повинен відчувати себе частиною колективу, якому небайдужа доля цієї людини. Керівник в даному випадку виступає виразником турботи колективу про співробітника[3].

Ці заходи повинні бути спрямовані на формування у кожного співробітника і, в першу чергу, у керівників нового образу ставлення до роботи.

- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации/ К.Я. Кибанов // М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
- Пережогина К. А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом/ К.А. Пережогина // Молодий вчений. — 2015. — №4. — С. 403-408.
- Дудник І. Побудова системи управління персоналом в умовах тривалої кризи [Електронний ресурс]// Журнал "Управління персоналом" N23 2008 г. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1841>

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Біда С.О.

Науковий керівник – Великих К.О., канд. екон. наук, доцент

2018 рік приніс багато труднощів для Української економіки. В умовах кризи підприємства та організації зіткнулися з проблемами, які вимагають суворого фінансового управління. Фінансовий менеджмент спрямований на поліпшення результатів і збільшення вартості активів шляхом створення чистого доходу від операційної діяльності. Також існує певний набір дій і адміністративних процедур, пов'язаних з плануванням, аналізом і контролем фінансів.