

УДК 331.48

***Новиков Никита Игоревич – студент
4 курса бакалавриат,
Финансово-экономический институт,
направление «Менеджмент»,
Тюменский государственный университет***

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация: за последнее время рынок труда, способы управления персоналом изменились, тенденции к этому способствовали кризисные ситуации, изменение психологического фона общества. В текущих реалиях организации необходимо поддерживать внутренний климат организации и не допустить наступления кризиса в организации.

Ключевые слова: персонал, кризис, сотрудники, эффективность, компания.

***Novikov Nikita Igorevich - student
4 courses Bachelor's degree,
Financial and Economic Institute,
direction "Management",
Tyumen State University***

HR MANAGEMENT IN A CRISIS

Abstract: recently the labor market, the methods of personnel management have changed, the trends towards this have contributed to crisis situations, a change in the psychological background of society. In the current realities of the

organization, it is necessary to maintain the internal climate of the organization and prevent a crisis in the organization.

Keywords: *personnel, crisis, employees, efficiency, company.*

Как любой живой организм, организация также рождается, формируется, становится, интенсивно растёт, стареет. Кризис в обычной организации составляет 7 лет. То есть если вы успешно вели свою деятельность, то это цикл может продлиться, а если вы сделали много ошибок на начальном этапе, то и семилетний цикл может сместиться до года [1, с. 53].



Рисунок 1. Стадии развития организации

Если в вашей компании всё идёт хорошо это означает, что пора задуматься над планированием своего будущего и составить план развития на 3–5 лет.

Спад и кризис характеризуется:

1. Упадок спроса на продукцию или услуги;
2. Возрастает количество конфликтов в подразделениях, а также между работниками;
3. Наступает период оптимизации — это может быть оптимизации издержек, сокращение персонала, сокращение производства;

Чтобы организация не оказалась в ситуации кризиса - нужно хорошо планировать стратегию организации на этапе стабилизации.

В данной статье рассматриваются методики организаций, управленческие решения, которым успешно удалось выйти из стадии кризиса и продолжать развиваться [2, с. 103].

Управление персоналом - категорирование персонала, распределение персонала по категориям.

В основании этой пирамиды находятся **стратегический персонал** – сотрудники, которые являются очень эффективными для бизнеса. С их уходом может повлиять прекращение работы подразделения, либо сильно упадут показатели данного подразделения и компании в целом.

Кадровый резерв — это те сотрудники, которые не так давно работают в компании, но имеют потенциал стать стратегическими, из них можно вырастить тех ценных сотрудников, которые необходимы бизнесу.

Верхушка пирамиды — это все остальные сотрудники, но это не значит что они не эффективные, это могут быть просто ответственные исполнители.

Стратегические сотрудники отличаются своей производительностью, своим отношением к работе и качеством работы, они очень компетентные в своей области и возглавляют какое-то направление.

Оценка персонала:

1. Руководителю подразделения выдаются списки с задачей выделить в этом списке сотрудников, кто является стратегическим.

2. Задаем квотирование, например 10% стратегических сотрудников, не более, для того чтобы понимать распределение по категориям, какие сотрудники относятся к кадровому резерву, а какие сотрудники вспомогательные.

Данная оценка проводится для того, чтобы для каждого сотрудника сформировать компенсационный портфель. Например: для стратегических сотрудников, рекомендуется пересмотр оплаты труда, для кадрового резерва – пересмотр нематериальной мотивации (обучение, развитие). Данную оценку необходимо проводить раз в год.

Парадигма классической реструктуризации – изменения определяются целевой функцией, задаваемой руководством компании.



Рисунок 3. Общая схема реструктуризации

Синие функции – сегодняшний день;

Красные функции – желаемое будущее, стратегия компании.

Данные функции меняются постепенно:

1. Изменение стратегии;
2. Изменение линейки продукции.

При переходе из синей стратегии в красную, постепенно переходят и остальные функции, меняется организационная структура. Данная структура применяется на стадии стабильности организации.

Парадигма реинжиниринга бизнес-процессов – изменения определяются целевой функцией, задаваемой клиентом.



Рисунок 4. Общая схема реорганизации процесса

Данная парадигма позволяет бизнесу отслеживать тенденции рынка, видеть и отслеживать потребности и пожелания клиента, благодаря данной парадигме выстраиваются и создаются новые подразделения в компании, образуются новые связи.

Технология по организационному строительству:

1. Составить иерархический перечень продуктов и услуг компании (продуктовая модель);
2. Составить иерархический перечень функций компании (функциональная модель);
3. Составить иерархический перечень организационных звеньев компании (структурная модель);
4. Построить и заполнить матрицу проекций (продукт или функция на структурное звено);
5. Установить регламент мониторинга организационной структуры.

В быстроменяющемся мире современная организация должна отслеживать тенденции рынка труда, внутренний климат организации, отслеживать показатели эффективности и выстраивать стратегическую перспективу развития.

Литература:

1. Светлана Иванова. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Светлана Иванова. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 173 с
2. Брайн Трейси Делегирование и управление: ООО "Манн, Иванов и Фербер", 2014.