

**Нечасва І.А.**  
кандидат економічних наук, доцент  
**Нефьодова А.В.**  
бакалавр  
Національний університет «Запорізька політехніка»  
м. Запоріжжя, Україна

## **АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ: НАЙКРАЩИЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ПІД ЧАС КРИЗИ**

В сучасному світі, коли одна криза випереджає іншу, керівники повинні змінювати свої стилі управління, щоб вирішити кризові питання та проблеми.

Вперше питання про стилі керівництва було розглянуте К. Левінім в праці «Експериментальний підхід до вивчення автократії та демократії». В своїй роботі він класифікував стилі керівництва на 3 види, а саме:

- 1) авторитарний - рішення приймається саме керівником;
- 2) демократичний - рішення приймаються колективно;
- 3) ліберальний - рішення приймається без участі керівника, тобто самими підлеглими [1].

Правильно обраний стиль керівництва підвищує результативність діяльності, але під час кризи, щоб утримати або поліпшити показники діяльності будь-якого підприємства, застосовують антикризове управління. Трактують це поняття має широку варіативність.

У своїй роботі Кривов'язюк І.В вказує, що антикризове управління - це таке управління, де вже поставлено передбачення небезпеки кризової ситуації, аналіз її симптомів, заходів для зниження негативних наслідків кризи та використання його факторів для наступного розвитку [2]. Чернявський А. Д. під антикризовим розуміє управління, здатне запобігати або пом'якшувати кризові ситуації у виробничо-господарській діяльності, а також утримувати функціонування підприємства в режимі виживання в період кризи і виходити з кризового стану з мінімальними витратами їх наслідків та використання його факторів для наступного розвитку [4]. На думку Кульчій І.О, антикризове управління - це процес запобігання або подолання кризи, де об'єднані дві складові: запобігання, якщо не настала криза і подолання її у післякризовий період [3].

Також одним із важливих елементів антикризового управління є його функції. У цілому функції антикризового менеджменту полягають в тому, щоб приймати ті заходи, які призведуть до позитивних результатів напередодні, в процесі і після кризової ситуації. Отже, це передкризовий менеджмент; менеджмент в умовах кризи; заходи щодо виходу з кризи; стабілізація нестійких положень; мінімізація втрат та втрачених можливостей; своєчасне прийняття необхідних заходів і рішень [3, с.58-59].

Особливої уваги під час антикризового управління потребує персонал підприємства. Антикризове управління персоналом підприємства припускає не лише формальну організацію роботи з персоналом, але й сукупність факторів соціально-психологічного та іншого характеру - демократичний стиль

управління, врахування індивідуальних потреб людини, піклування щодо задоволення потреб людини. Концепція антикризового управління персоналом спонукає керівників зосереджувати увагу на перспективних напрямків роботи з персоналом - масова перекваліфікація співробітників в зв'язку з переходом на нові технології, омолодження кадрів, розробка принципів працевлаштування працівників за їх масового звільнення. Важливими стратегічними напрямками системи антикризового управління персоналом є: використання кадрового маркетингу, розробка та вдосконалення професіограм, формування організаційної структури підприємства [2, с.109].

Ефективність антикризового управління залежить від ефективного керівництва, тобто вміння керівника спонукати підлеглих до виконання роботи з високою віддачею для запобігання або подолання кризи. Кривов'язюк І.В саме так характеризує ефективне управління: чітко визначена місія, що відповідає інтересам трудового колективу та суспільним потребам, щорічна прибутковість, наявність поточного та стратегічного планування, постійна реалізація функцій фінансового менеджменту, комплексна діагностика внутрішніх і зовнішніх параметрів з метою запобігання виникненню кризових явищ, демократичний стиль керівництва, фінансування, розробка та запровадження носять постійний характер на усіх рівнях управління або відповідають потребам підприємства, система цінностей, традицій, соціальних норм поведінки, колективних звичок, яка панує і розвивається на підприємстві, сприяє здійсненню управлінського впливу, постійна мінімізація ризику шляхом диверсифікації, упорядкована та адаптивна структура організації, мотивація, що забезпечує всебічний розвиток підприємства, таке управління повністю задовольняє з позицій потреб зовнішніх споживачів і користувачів у продукції, послугах, роботах, екологічності, соціального ефекту, відповідності законодавству [2, с.252].

Отже, після проведеного аналізу трактування поняття «антикризове управління» різними науковцями, розгляд функцій та особливостей антикризового управління персоналом, а також характеристики ефективного управління, можна зробити висновок, що антикризове управління слід розглядати як заходи щодо запобігання або подолання кризових явищ та їх наслідків. Виходячи з розглянутої інформації, можна підкреслити, що персонал є основною ланкою на підприємстві і для ефективності антикризового управління потрібен саме демократичний стиль керівництва для забезпечення стабільності та відновлення продуктивності персоналу.

### **Література:**

1. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Кузьмін та ін. Львів : Нац. ун-т «Львів. політехніка», 2008. 50 с.
2. Кривов'язюк І. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. Київ : Вид. дім «Кондор», 2020. 396 с.
3. Кульчій І. Антикризове управління : навч. посіб. Полтава : ПолтНТУ, 2016. 120 с.
4. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. Київ : МАУП, 2005. 256 с.