

Антикризове управління трудовими ресурсами на підприємстві

Антикризове управління підприємством передбачає, що трудові ресурси є водночас об'єктом і суб'єктом управління. З одного боку, їх варто розглядати як об'єкт, що потребує раціонального управління, з другого – як організатора і виконавця антикризового управління, а з третього – як резерв, залучення якого сприяє підвищенню ефективності реалізації антикризового управління підприємством.

На основі доробку вітчизняних науковців були сформовані пріоритети та завдання антикризового управління трудовими ресурсами:

- формування підрозділу антикризового управління;
- формування ефективної організаційної структури;
- аналіз потреби в кадрах;
- дослідження і оцінка персоналу;
- визначення основних джерел та підбір трудових ресурсів на підприємство;
- формування системи стимулювання та мотивації ефективної праці працівників;
- формування організаційної культури.

Формування підрозділу антикризового управління полягає у завчасному, формуванні групи, члени якої повинні швидко реагувати на події, передбачити появу небажаних тенденцій, контролювати технічні й економічні наслідки діяльності підприємства.

Формування ефективної організаційної структури спричинено відповідною нестабільністю зовнішнього середовища та поступальним розвитком самого підприємства. В умовах жорсткої конкуренції, завершального етапу трансформації економіки та необхідності застосування постулатів антикризового

управління важливим є формування організаційної структури, для якої характерною буде стійкість, маневреність, гнучкість, оптимальність, ефективність.

Аналіз потреби в кадрах має проводитися періодично (щомісяця), і полягає в дослідженні внутрішнього кадрового потенціалу, визначенні вакантних посад, формуванні штатних розписів, вирішенні проблем найму і відбору кадрів.

Дослідження й оцінка персоналу полягає у розробленні та застосуванні методик аналізу кадрів, їх тестуванні, виявленні професійно-кваліфікаційних характеристик, відповідності професійних навиків окремих працівників їхнім посадам з метою збільшення ефективності використання персоналу підприємства.

Визначення основних джерел і підбір трудових ресурсів на підприємство передбачає проведення кадрового маркетингу на основі прогностичних даних про потребу в кадрах та комплексу якостей, якими вони повинні володіти.

Організаційна культура виступає як умовна система, що складається з набору принципів і стандартів, що визначають взаємодії й узгодженість членів колективу, управлінської ланки, структурних підрозділів і ключових чинників розвитку підприємства.

Антикризове управління трудовими ресурсами є важливою складовою управління підприємством і має значний вплив на ефективність його господарської діяльності.

Література.

1. Закон України «Про банкрутство» Відомості Верховної Ради України –1999
2. Закон України „Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом II Голос України. – 1999 – 30 липня”
3. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: монографія – К.: КНЕУ, 2004. – 268с
4. Василенко В.О. Ткаченко Т.Г. Стратегічне управління: Навч. Посіб. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396с