

Корсаков Михаил Николаевич

347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44.
Тел.: 88634371742.
Кафедра экономики; профессор.

Vilkov Maksim Valerievich

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”.
E-mail: economy@tsure.ru.
88/1, Chekhov Street, Taganrog, 347900, Russia.
Phone: +79281460166.
The Department of Economics; Postgraduate Student.

Korsakov Michail Nikolaevich

44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.
Phone: +78634371742.
The Department of Economics; Professor.

УДК 331.108.23

М.Ю. Ланкина

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ**

Кризисные явления накладывают негативный отпечаток на развитие организации по всем направлениям, но методы реабилитации деятельности компании базируются на поддержании экономического и финансового потенциала. По причине того, что все кризисные явления имеют под собой различные источники возникновения, а методы санации организации должны учитывать эти предпосылки при разработке действенных мероприятий. Фокусировка на кадровом потенциале деятельности организации является первоочередной задачей при выведении фирмы из кризисной ситуации.

Человеческие ресурсы; кризисные явления; планирование потребности трудовых ресурсов; псевдокризис.

M.J. Lankina

**FEATURES OF MANAGEMENT OF THE MANPOWER IN THE CONDITIONS
OF THE CRISIS PHENOMENA**

The crisis phenomena leave a negative mark on organization development in all directions, but methods of rehabilitation of activity of the company are based on maintenance of economic and financial potential. For the reason that all crisis phenomena have under themselves various sources of occurrence, and methods of sanitation of the organization should consider these pre-conditions by working out of effective actions. Focusing on personnel potential of activity of the organization is a paramount problem at deducing of firm from a crisis situation.

Human resources; crisis planning; manpower needs; psevdokrizis.

Трудовые ресурсы являются главными ресурсами любой организации, без которых фирма не в состоянии эффективно функционировать и достигать намеченных целей.

Кризисные явления, периодически охватывающие различные сферы макросреды организации, оказали негативное воздействие и на управление персоналом

предприятия. Вызывая такие ответные шаги со стороны руководства, как сокращение численности сотрудников и заработной платы, переход на сокращенную рабочую неделю, сокращение социальных льгот и гарантий и др. В результате социологического опроса выявлено, что 85 % компаний отметили негативное влияние кризиса на их работу, а 40 % организаций прибегли к сокращению персонала и отмене льгот [1].

По причине того, что все кризисные явления имеют под собой различные источники возникновения, то и методы санации организации должны учитывать эти предпосылки при разработке действенных мероприятий. Все кризисные явления можно классифицировать в зависимости от масштаба охвата на макро- и микроуровни. Но наиболее точная градация согласно структуре отношений в социально-экономической системе, а также с учетом дифференциации проблематики развития представлена на рис. 1.

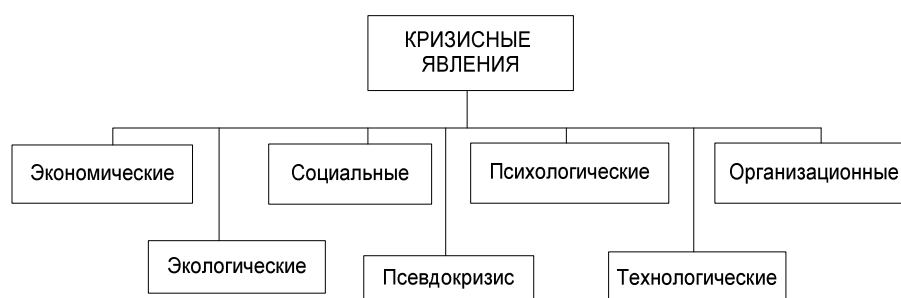


Рис. 1. Классификация кризисных явлений

Экономические кризисы отражают острые противоречия в экономике страны или экономическом состоянии отдельной организации. Социальные кризисы возникают при столкновении интересов различных социальных групп. Организационные кризисы проявляются как кризисы разделения и интеграции деятельности отдельных подразделений, как отделение административных единиц, регионов, филиалов или дочерних компаний. Технологический кризис возникает как кризис новых технологических идей в условиях явно выраженной потребности в новых технологиях. Психологические кризисы проявляются в виде эмоциональной неустойчивости, а именно в виде стрессов, страхов, неудовлетворенности. Псевдокризис – это проявление кризисных признаков в «здоровой» экономической системе, когда осуществляется намеренная мотивация развития кризиса, с целью вытеснения конкурентов с рынка, а также вуалирования определенных действий участников делового оборота.

В случае несостоятельности предприятия и переживания им кризиса обычно основное внимание уделяется финансовым и правовым механизмам, используемым в рамках антикризисного управления. Эти меры являются действенными только отчасти, поскольку ценность и важность трудового ресурса и значимость его вклада в успех деятельности организации значительна. Хотя именно управлению персоналом в условиях кризиса уделяется меньше всего внимания, провоцируя тем самым развитие новых тяжелых последствий кризисного воздействия.

Процесс управления трудовыми ресурсами организации в условиях затрудненной ситуации достаточно сложен, поскольку зависит от причин возникновения и масштабов проявления кризиса. Для проведения детальной диагностики и оценки кризисного явления, необходимо ознакомиться с индикаторами существования организации в сложной среде:

- ◆ низкая производительность труда;
- ◆ высокая текучесть кадров;
- ◆ дефицит квалифицированного персонала;
- ◆ уход сотрудников из компании;
- ◆ отсутствие четкого, рационального распределения функций между работниками, дублирование работ;
- ◆ избыточная численность персонала, несоответствие его квалификационной структуры потребностям предприятия;
- ◆ отсутствие мотивации персонала;
- ◆ отсутствие инициативы работников;
- ◆ напряженная эмоциональная атмосфера в коллективе, связанная с критической массой демотивирующих факторов на предприятии и высоким числом конфликтных ситуаций.

В зависимости от того, каким образом проявляется кризис можно провести диагностику и разработать методы решения возникшей проблемы.

Планирование трудовых ресурсов осуществляется ненадлежащим образом, что в итоге приводит к снижению эффективности работы организации.

Планирование потребности трудовых ресурсов по существу представляет собой применение процедур планирования для комплектации штатов и персонала [2].

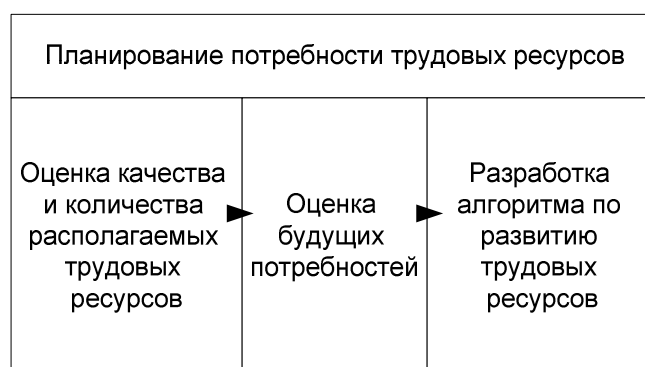


Рис. 2. Планирование потребности трудовых ресурсов

Формирование трудовых ресурсов включает оценку состояния рынка труда (соотношение спроса и предложения на рабочую силу) и анализ профессиональных функций (соответствие квалификационным требованиям).

Первым этапом является оценка количественного и качественного соответствия трудовых ресурсов. Под количественным соответствием понимается оптимальное соотношение численности работников к объему производства организации, поскольку слишком малое количество работников не обеспечит эффективным объем производства, а значительная численность сотрудников приведет к сокращению прибыли, в счет оплаты заработной платы персонала, а это приведет к новому витку массовых сокращений сотрудников [3]. Анализ соответствия сотрудников занимаемой должности по качественному аспекту предполагает оценку социальной и профессиональной квалификации работника.

Следующим этапом планирования потребности трудовых ресурсов является прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей. Изменения во внешней среде, особенно экономической, могут оказать сильное влияние на перспективные потребности организации в трудовых ресурсах. Колебания экономических циклов отражаются в изме-

нении численности рабочей силы в различных отраслях промышленности и к перемещению производственных мощностей в страны, где стоимость труда значительно ниже. Подобный дисбаланс в структуре рабочей силы, возможно, уравновесить либо созданием центров по подготовке необходимых кадров, либо уходом в другую сферу деятельности с применением новых технологий.

Определив свои будущие потребности, руководство должно разработать алгоритм их удовлетворения. Потребности – это цель, алгоритм – средство ее достижения. Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей организации.

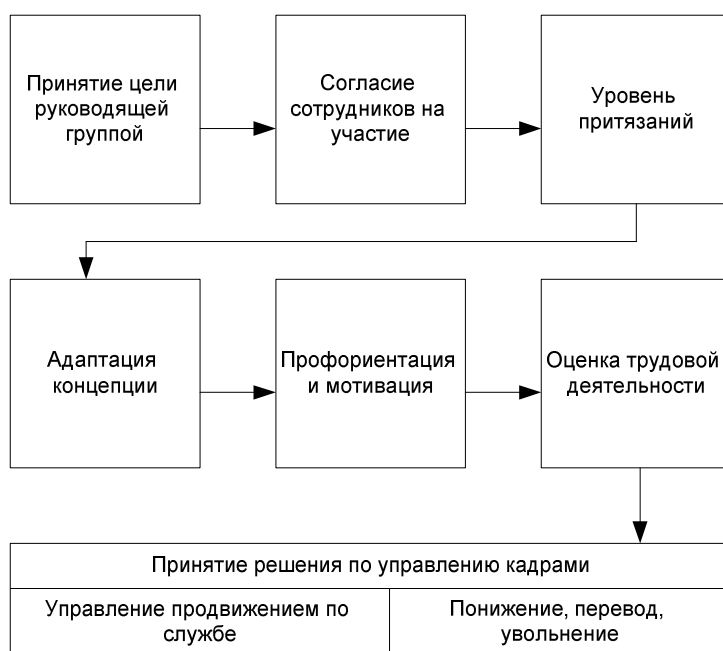


Рис. 3. Алгоритм управления трудовыми ресурсами

Для повышения эффективности работы организации в условиях кризисных явлений необходимо соблюдать программу, направленную на оптимизацию численности сотрудников предприятий. После проведения этапа оценки потребности организации в персонале и определения дефицита трудовых ресурсов необходимо прибегнуть к алгоритму управления и привлечения сотрудников.

На начальном этапе руководящей группе необходимо согласовать цели организации (с учетом провозглашенных и латентных параметров) и исходя из этого приступить к поиску соискателей. Далее стоит обратиться к помощи сотрудников, создав тем самым не коллегиальный, а коллективный комитет, принимающий решения по оценке трудовых ресурсов. В зависимости от опытности организации в проведении подобных программ поиска сотрудников, необходимо принять решение о пошаговом внедрении намеченной схемы или об эволюционном подходе, направленном на ее внедрение в деятельности компании. На этом же этапе рассматривается адаптация концепции в зависимости от уровня квалификации и весомости того или иного соискателя в общей деятельности организации. Возможно дополнение алгоритма новыми этапами, или унификации некоторых из них.

На этапе профориентации и мотивации рассматривается вопрос не только квалификации сотрудника и его способности справиться с намеченными задачами, но и в случае профессиональной пригодности обсуждаются материальные поощрения, уровень заработной платы и иные бонусы. Контроль над сотрудником не прекращается, являясь сквозным этапом управления трудовыми ресурсами, поскольку именно оценка трудовой деятельности дает информацию для принятия дальнейших решений, связанных с карьерным ростом или увольнением сотрудника.

Всесторонняя оценка всех конторских, оперативных, технических и административных специальностей создает надежное основание для принятия будущих решений о найме, отборе, назначении зарплаты, оценки деятельности и повышении в должности сотрудников в сложных кризисных явлениях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Методология управления трудовыми ресурсами: Монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.
2. Мескон Майкл, Альберт Майкл, Хедоури Франклин. Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2008. – 672 с.
3. Корнюшин В.Ю. Управление трудовыми ресурсами. – М.: Изд-во Московского института экономики, менеджмента и права, 2009. – 310 с.
4. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. Управление трудовыми ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 159 с.

Статью рекомендовал к опубликованию д.э.н., профессор Т.Ю. Анопченко.

Ланкина Мария Юрьевна

Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: Lankinamy@rambler.ru.

347900, Таганрог, пер. Некрасовский, 44.

Тел.: 88634371704.

Кафедра менеджмента; ассистент; аспирант.

Lankina Maria Yur'evna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”.

E-mail: Lankinamy@rambler.ru.

44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.

Phone: +78634371704.

The Department of Management; Assistant; Postgraduate Student.

УДК 332.832.4

М.А. Грезина

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ

Целью исследования является совершенствование процесса принятия управленческих решений на основе системы комплиментарных методов, обеспечивающих развитие ипотечного кредитования. В работе представлены сформированная система показателей, необходимая для комплексной оценки степени развития ИЖК на региональном уровне и результаты методики, позволяющей разделять регионы на типы с помощью факторного и