

ВПРОВАДЖЕННЯ АНТИКРИЗОВИХ СТРАТЕГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РЕГІОНУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

В. Ю. ЛЕСНІЦА, магістр

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків

У період трансформаційних змін в основних галузях та секторах економіки, за яких статистичні данні свідчать про стійкі кризові процеси у діяльності багатьох українських підприємств як малого, так і середнього бізнесу, зросла необхідність розробки практичних рекомендацій з попередження кризових ситуацій та подолання банкрутства. Чи не головним питанням багатьох керівників підприємств стало удосконалення системи антикризових дій, розробка та реалізація тактичних та стратегічних заходів та забезпечення ефективної діагностики кризових явищ на рівні суб'єктів господарювання. Для підприємств різних форм власності та галузевої приналежності об'єктивною необхідністю стало створення та впровадження повноцінної системи антикризового управління, що є неможливим без повноцінного функціонування кожної її функціональної підсистеми.

Систему антикризового управління визначають як спеціально організований процес управління для оперативного виявлення кризового стану, створення відповідних передумов для його своєчасного подолання та недопущення виникнення банкрутства.

Вона складається з таких підсистем, а саме:

- антикризове фінансове управління;
- антикризове організаційне управління.
- антикризовий маркетинг;
- підсистема діагностики;
- антикризовий операційний менеджмент;
- антикризовий кадровий менеджмент;

У період загострення кризових ситуацій на підприємствах у рамках антикризового управління більша увага приділяється правовим та фінансовим механізмам оптимізації кадрового складу, як правило, з метою зменшення витрат на персонал, застосують тактику скорочення штату, але значимість людських ресурсів та їх внесків в успіх діяльності підприємства важко переоцінити.

Саме антикризовий кадровий менеджмент, безпосередньо забезпечує виживання підприємства з найменшими втратами кадрового потенціалу та забезпечення максимально можливої соціального захисту персоналу.

Антикризове управління персоналом є однією з головних складових частин антикризового регулювання незалежно від сфери діяльності, бо саме завдяки людям існує організація. Важливо пам'ятати, що без професійно підготовлених, належним чином відібраних та розставлених людських ресурсів жодна організація не зможе функціонувати та розвиватися.

Спрямована на соціальний захист населення концепція антикризового управління персоналом передбачає зосередження на перспективних стратегічних напрямках роботи з кадрами, з урахуванням моральних, соціально-економічних та психологічних потреб людини.

До ефективних заходів відносять:

- залучення широких кіл працівників до участі в управлінні організацією;
- масову перекваліфікацію співробітників в зв'язку з переходом на нові технології;
- залучення молодих фахівців – омолодження кадрів;
- стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, що не здатні освоїти сучасні методи роботи та не відповідають вимогам;
- розробка принципів працевлаштування звільнених співробітників;