

# *Управление персоналом в условиях кризиса*



Подготовили:

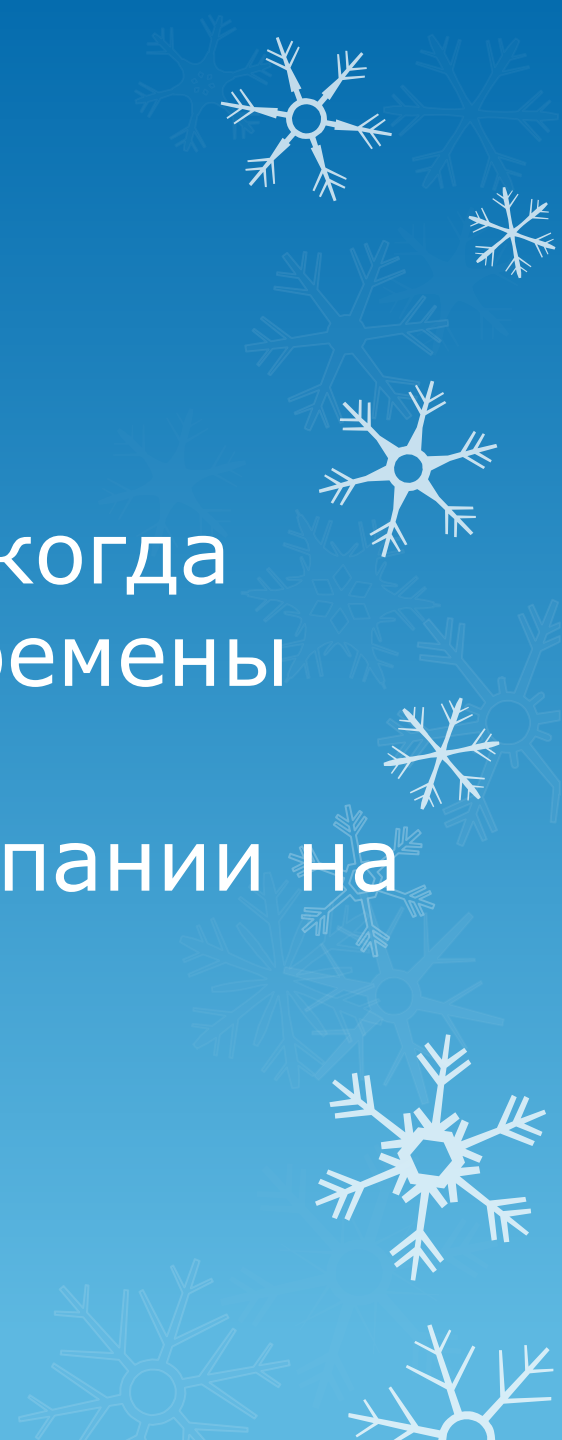
Акимова Анна НО-402

Наконечная Анна НО-402

Семеркина Анастасия НО-402

**Кризис** – это период  
нестабильности, ситуация, когда  
надвигаются серьезные перемены

**Кризис** – это проверка компании на  
прочность

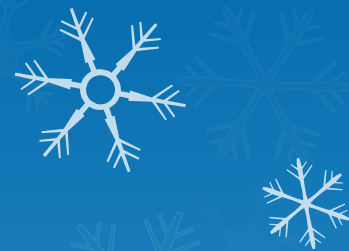


## Осведомленность работников

- способствуют  
росту доверия к  
руководству и,  
следовательно,  
большей  
поддержке  
антикризисных  
мер

## Утаивание информации

- ведет к  
появлению слухов  
и  
дестабилизирует  
работу в  
коллективе



# Проблемы в системе управления человеческими ресурсами:

- 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

# Уровни системы оценки:

## стратегический

- активность высшего управления предприятием в построении стратегии формирования и использования трудового потенциала;
- соответствие ее текущим ситуационным условиям;
- соответствие организационной структуры целям и задачам предприятия;
- характеристика организационной культуры;
- уровень компетентности стратегических руководителей;
- характер взаимоотношений администрации с персоналом.

## оперативный

- эффективность работы с человеческими ресурсами;
- наличие или отсутствие необходимых составляющих системы управления персоналом, их адекватность целям предприятия, правильность их исполнения.



# Основные задачи

- определение развития прогрессивности системы управления персоналом;
- выявление так называемых «проблемных участков»;
- оценка адаптивных возможностей коллектива и его готовности к изменениям.

Важнейший фактор  
антикризисного  
управления:

- Активность и  
энергия  
руководителя  
в этот период



# Антикризисные технологии:



- наличие харизматического лидера;
- демонстрация руководителями непоколебимой уверенности в стабильности компании в период кризиса;
- сокращение социальной дистанции с коллективом.





Создание и поддержание боевого духа команды – второй по значимости фактор успешного антикризисного управления компанией



# Формула «20 : 70 : 10»



- 20% сотрудников – это ключевые специалисты,
- 70% – линейный персонал,
- 10% – сотрудники, которые не приносят ощутимой пользы для компании.



# Ключевые сотрудники

- Топ-менеджмент;
- Руководители подразделений (линейный менеджмент);
- Специалисты, имеющие уникальные компетенции, которых трудно найти на рынке (маркетологи, производственники и др.);
- Специалисты, владеющие важной и уникальной информацией компании;
- Наставники, «носители» корпоративного опыта;
- Клиентщики, работающие с ключевыми клиентами;
- Креативщики, талантливые и одаренные сотрудники;
- Неформальные лидеры, способные поддержать дух команды и успокоить людей.

# Обучение

- Организация Корпоративного университета в компании;
- Создание резерва в компании;
- Наставничество;
- Развивающий стиль управления: управление как вызов, развивающая беседа с сотрудником;
- Технология «Стать тенью» (наблюдение за работой);
- «Разбор полетов»: подведение итогов за неделю – метод обучения и развития сотрудников;
- Планерка как форма развития персонала;
- Инструктаж сотрудников;
- Посещение предприятий и филиалов компании;
- Внутренние семинары по новым публикациям;
- Обучение действием («кружки качества»).

# Методы диагностики на предприятии

- метод интервью;
- анкетные опросы и обзоры;
- анализ внешней информации;
- эксперименты в области человеческих ресурсов.



собое внимание  
руководитель  
должен уделять  
главному ресурсу,  
без которого  
невозможно  
продвижение  
организации  
вперед, – своим  
сотрудникам!

*Спасибо за внимание!!!*

