

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
им. А.И. ГЕРЦЕНА»

Факультет управления  
Кафедра управления персоналом

**КУРСОВОЙ ПРОЕКТ**  
по учебной дисциплине  
«Управление персоналом»  
НА ТЕМУ:

**Управление персоналом в условиях кризисного предприятия**



**Выполнила:**  
студентка 3 курса  
дневного отделения  
**Ишимова Айжан Есенжоловна,**  
обучающаяся  
по направлению:  
«080500 - менеджмент»

**Научный руководитель:**

**Ассистент кафедры «Управления персоналом»  
Петрова Ольга Сергеевна**

# Антикризисное управление персоналом

Предполагает не только формальную организацию работы с персоналом, но и совокупность факторов социально-психологического, нравственного характера - демократический стиль управления, заботливое отношение к нуждам человека, учет его индивидуальных особенностей и пр.



# Стратегии применимые к условиям кризисного предприятия

*Первая* нацелена на ликвидацию имеющихся изъянов в структуре организации, препятствующих повышению конкурентоспособности персонала.

*Вторая* ориентирована на поиск уникальных черт фирм, создающих притягательный для потребителей образ фирмы.



# Методы преодоления сопротивления изменениям

- 1) Принудительный метод проведения организационных изменений.
- 2) Метод адаптивных изменений
- 3) Управление кризисной ситуацией.
- 4) Управление сопротивлением (метод "аккордеона").



# Сравнение методов преодоления сопротивления

Метод	Условия применения	Преимущества	Недостатки
1. Принудительный	Большая срочность	Быстрота изменений	Большое сопротивление
2. Адаптивный	Небольшая срочность	Слабое сопротивление	Медленность
3. Кризисный	Угроза существования	Слабое сопротивление	Жесткий дефицит времени Риск неудачи
4. Управление сопротивлением	Средняя срочность	Слабое сопротивление Подгонка к моменту	Сложность

# Диагностика кризисного предприятия ОАО «Экспресс»

Компания ОАО «Экспресс»  
была основана в 1994 году.

Деятельность компании  
осуществляется в  
соответствии с нормами  
законодательства Российской  
Федерации,  
регламентирующими  
предоставление и оказание  
услуг в области почтовой  
связи.

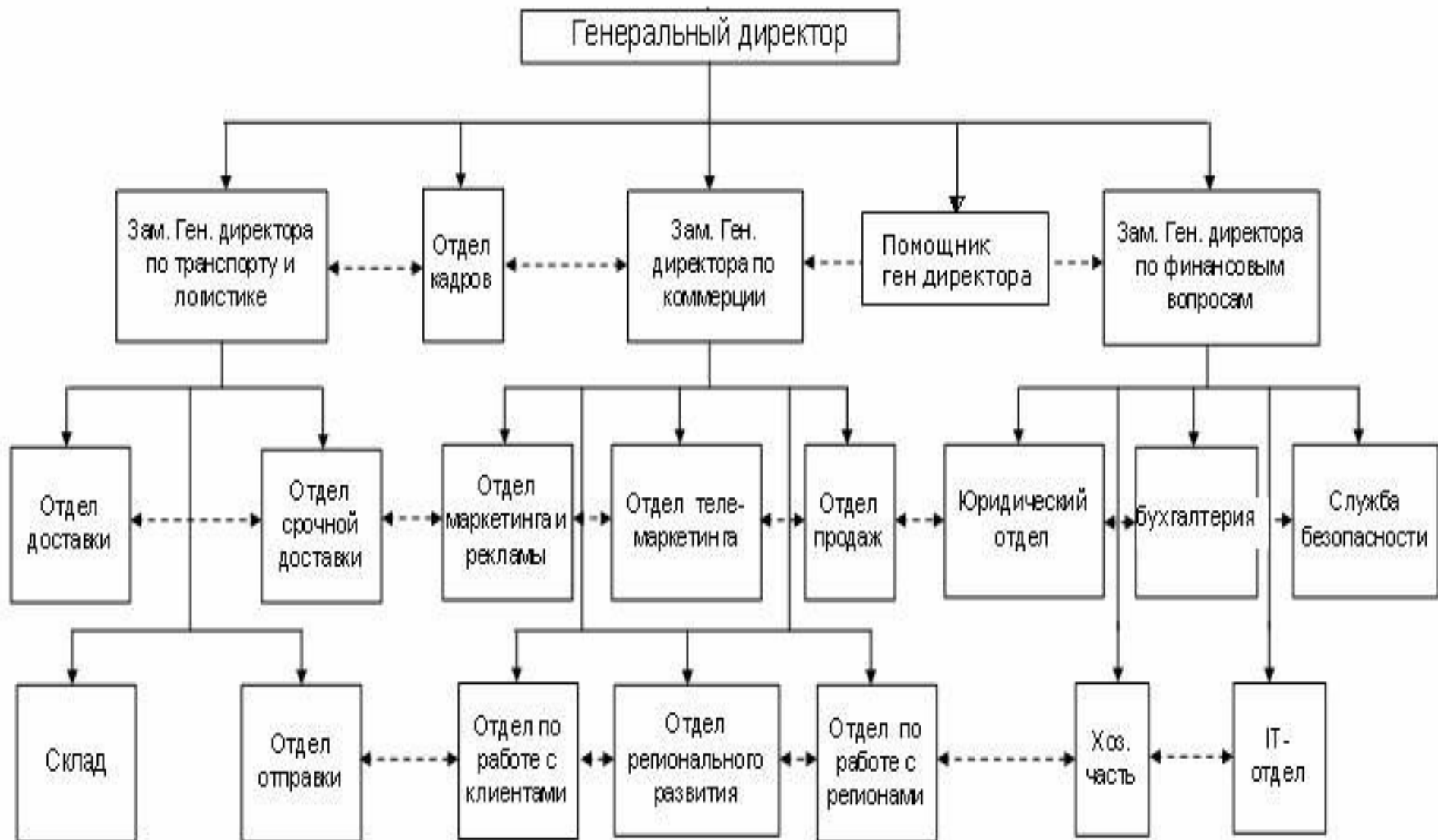


ОАО «Экспресс» - организация с вертикальной структурой управления, т.е. имеет несколько уровней управления. По типу - это функциональная структура.

Решения по общим вопросам принимаются коллегиально



# Структура Компании ОАО «Экспресс»





# Структура кадров предприятия ОАО «Экспресс» (динамика за 2008-2010 гг.)

Год	2008			2009			2010		
Категории персонала	Рабочие	Спец-ты	Служащие	Рабочие	Спец-ты	Служащие	Рабочие	Спец-ты	Служащие
Кол-во человек	80	30	40	67	30	37	110	35	30
% к итогу	60,5	15,9	23,6	60,4	15,6	24,0	61,3	15,3	23,4
Ср. возраст	32,1	27,2	37,7	33,2	48,4	28,2	33,6	48,9	28,8

# Оценка кадрового состава предприятия ОАО «Экспресс»

Система управления персоналом имеет низкий организационный статус, слабости в профессиональном отношении. Из-за этого не выполняется целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы, и, соответственно, работы всего предприятия в целом.

Отдел кадров в компании находится в весьма плачевном состоянии. Состоит отдел из 3-х человек.



Название мероприятия	Дата проведения	Цель проведения
1. Спортивные соревнования между подразделениями	ежеквартально	Ничто не сплачивает коллектив лучше, чем единая цель и условия соревновательности. В этом качестве спортивные мероприятия идеальны
2. Выезды на природу (День моря, День системного администратора, день программиста, День Лешего, Праздник урожая и т.д.)	В зависимости от сезонных и погодных условий, не реже чем раз в полгода	Неформальная обстановка всегда помогает найти общий язык, отвлечься от рабочих проблем и способствует поиску общих интересов, областей соприкосновения поведения людей

Название мероприятия	Дата проведения	Цель проведения
3.Корпоративные вечеринки	Раз в квартал, может быть приурочено к какому то событию, при этом не обязательно официальному. Можно просто устроить «День сгоревшей лампочки»	Имеет примерно те же цели, что и предыдущая группа мероприятий, в целом направлены на установления межличностных контактов в неформальной обстановке
4. Семейные праздники (День отца, День матери, День защиты детей)	День отца – третье воскресенье июля, День матери – последнее воскресенье ноября, День защиты детей – 1 июня	Проведение семейных мероприятий дает еще одну дополнительную возможность налаживать не только межличностные, но и межсемейные связи, что усиливает связь поколений. И способствует развитию рабочих династий на предприятии

Спасибо за внимание !

поставьте палецочку,



пожалуйста!