

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.

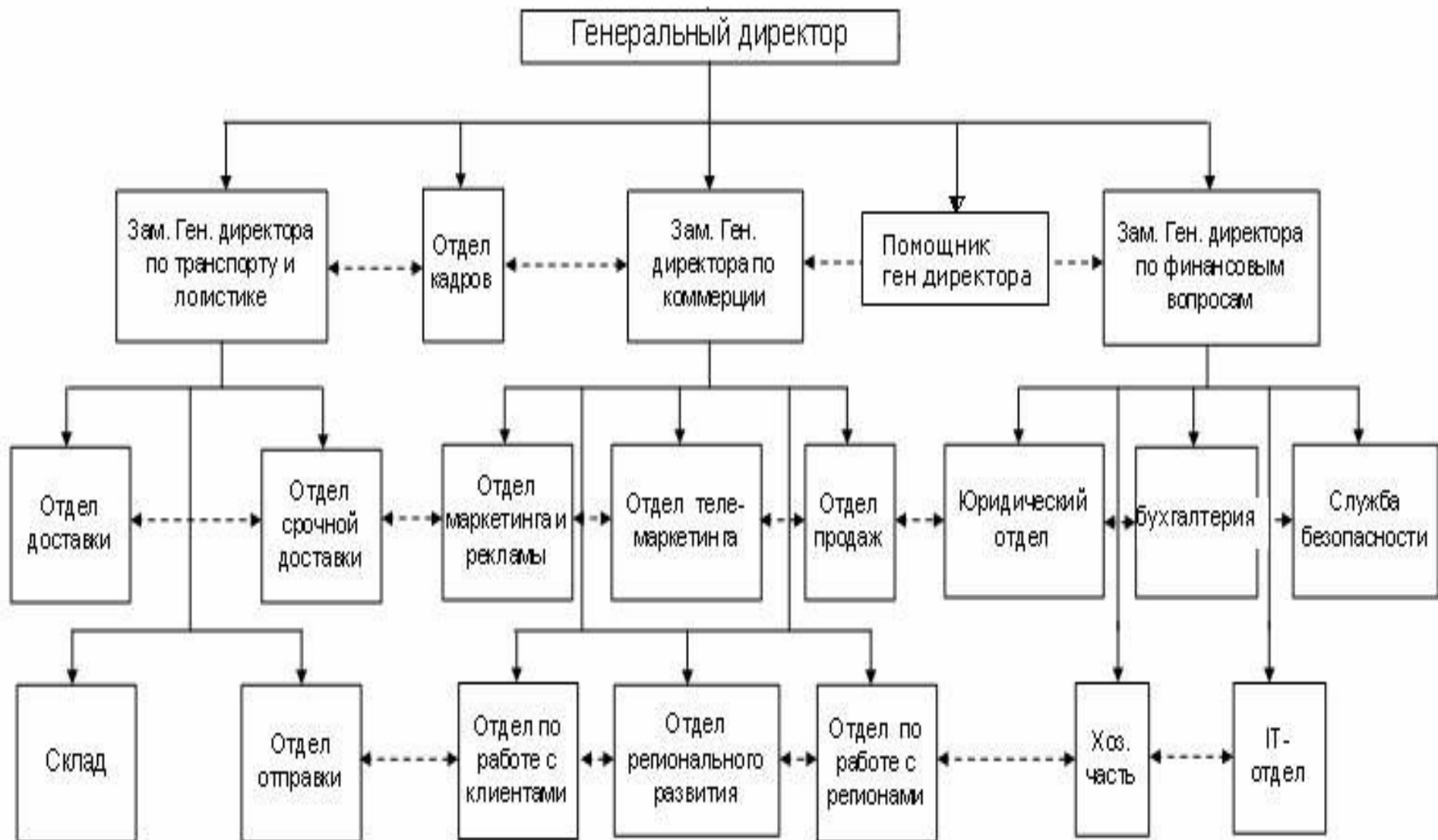


ОАО «Экспресс» - организация с вертикальной структурой управления, т.е. имеет несколько уровней управления. По типу - это функциональная структура.

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!