

Выводы. Таким образом получаемый эколого-экономический эффект реализации мероприятий малого и большого энергосбережения уменьшает сумму годовых затрат на закупку энергетических ресурсов, загрязнения окружающей среды и экологических платежей потребителя. Улучшение в данной ситуации распространяется не только на самого потребителя, но и на общество в целом, проявляясь в сокращении объемов импорта ТЭР и укреплении энергетической безопасности государства, а также в снижении размеров экологического ущерба, причиняемого окружающей природной среде.

Огромные возможности энергосбережения, возникающие благодаря изложенным выше мероприятиям, должны быть заложены в основу стратегического направления развития топливно-энергетического комплекса Украины и превратиться в базовую отрасль экономики на ближайшее будущее. Сегодня это не просто решение технической проблемы, но и решение экономических вопросов, которые в ближайшем будущем нельзя будет отложить на потом и ответы на которые необходимо находить уже сегодня.

Библиографический список

1. **Попов А.Л.** Конспект лекций по энергоаудиту
2. **Дударев С.И.** Создание технологической базы для внедрения ресурсосберегающих технологий в теплоэнергетике// Конгресс по энергоресурсосбережению. - Киев, 1997р.- с.63-66

МАЛЫШЕВ О.В., ст.гр. 0109-«б»
 Науч.руков.: Полянская Я.Л., к.э.н., ст. преп.
 Донецкий национальный университет,
 г. Донецк

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассмотрены особенности проведения антикризисных мероприятий в области управления персоналом, проанализированы стадии принятия управленческих решений. Описана структура плана антикризисных мероприятий для предприятия с учетом человеческого фактора.

Актуальность. На современном этапе развития мирового хозяйства, в условиях глобального экономического кризиса, обостряется проблема рационального использования ресурсов, в том числе трудовых. Решение кризиса глобального, заключается в локальных подходах, а именно в проведении антикризисных мероприятий в области управления трудовыми ресурсами на микроуровне. Именно своевременное и качественное антикризисное управление персоналом - один из основных способов стабильного функционирования как отдельно взятого предприятия, так и национальной экономики в целом.

Цель исследования. изучение сложившейся ситуации в сфере трудовых отношений на предприятии в аспекте кризисных явлений для их предупреждения и устранения за счет внедрения мероприятий антикризисного управления.

Исследованию данной проблемы были посвящены труды как зарубежных ученых: Тейлор Ф., Фридман Г., Сорос Дж., так и отечественных: Курчумов С., Капица С., Амоша А. и другие.

Основная часть. При реализации антикризисных программ необходимо учитывать, что сфера трудовых отношений относится к одной из консервативных в системе управления предприятием. Внедрение новых технологий и освоение новых видов продукции требуют от персонала гораздо меньше интеллектуальных затрат и сопровождаются меньшим эмоциональным всплеском, чем любые изменения в области управления персоналом, которые практически всеми категориями работников будут восприниматься как угроза устоявшимся традициям.

Как правило, в процессе внедрения новаций в области управления трудом достаточно сложно прогнозировать источники в силу сопротивления со стороны тех или иных социальных групп. Мешает и консервативность нормативной правовой базы, регламентирующей сферу трудовых отношений, которая позволяет работникам в известных условиях саботировать выполнение тех или иных мероприятий антикризисной программы. В связи с вышеизложенным, технология внедрения новаций в области управления персоналом своим обязательным компонентом должна иметь меры предотвращения коллективных протестов.

Для подготовки антикризисной программы необходимо провести диагностику состояния системы управления персоналом с учетом ее результатов необходимо определить, какого рода руководство необходимо для планирования и реализации предполагаемых изменений.

Для разработки планов антикризисных мероприятий необходимым является создание специальной управленческой команды, способной осуществлять обоснованные прогнозы развития ситуации, оперативно собирать и обрабатывать информацию, своевременно корректировать план антикризисных мероприятий.

С целью обеспечения успеха управленческой деятельности должны быть разработаны методы и стадии принятия управленческих решений, а также четко соблюдаться этапы их реализации. На рис.1. представлены варианты таких решений.



Рис.1. Стадии принятия управленческих решений

Обязательным «элементом» плана антикризисных мероприятий в области управления персоналом должно быть привлечение персонала, профсоюзных и общественных организаций к разработке и реализации данных мероприятий.

Необходимо провести обсуждение этой части программы на общем собрании или конференции трудового коллектива. У работников должно быть сформировано положительное отношение к происходящему реформированию на основе понимания необходимости и неизбежности изменений и осознания того обстоятельства, что их личная судьба зависит от того, сможет ли выжить их предприятие «Мы все в одной лодке»- должно стать девизом компании.

Параллельно необходимо формировать имидж антикризисного управляющего как социально-ответственного лидера, развернуть сеть эффективных коммуникаций между антикризисным управляющим и трудовым коллективом.

Каждый этап внедрения программы реформирования должна предварять превентивная работа с персоналом. Полезны периодические консультации с руководителями низового звена, поскольку эта категория в современных условиях показала себя как самая консервативная в социально-экономическом отношении.

После проведения каждого этапа антикризисной программы необходимо информировать персонал о достигнутых результатах, создавать атмосферу успешного продвижения к цели, его соучастия в общей работе, ориентировать работников на решении задач следующего этапа.

Планирование мероприятий должно проводиться таким образом, чтобы перед работниками были поставлены цели, достижение которых возможно за достаточно короткий период, результаты достижения которых, были бы «видимы» для персонала. Это необходимо для формирования у сотрудников уверенности в конечном успехе программы реорганизаций.

Продолжительность проведения антикризисных преобразований в системе управления персоналом зависит от целого ряда факторов. К ним можно отнести глубину необходимых изменений, степень профессиональной, психологической, технической готовности к ним персонала, уровень организации проведения мероприятий.

Выводы. Проведение антикризисных мероприятий в области управления персоналом имеет целый ряд особенностей. Прежде всего, это связано с тем, что трудовые ресурсы, как показывает практика, достаточно консервативны и относятся к любому реформированию отрицательно. Поэтому для эффективного антикризисного управления необходимо составление плана мероприятий в области персонала с учетом индивидуальных особенностей каждой социальной группы работников. Внедрение антикризисных мер должно иметь комплексный подход и проходить поэтапно, с привлечением представителей трудового коллектива.

Библиографический список

1. **Шекшня С.В.** Управление персоналом в условиях рыночной и кризисной экономики: Учеб.-прак. пособие.– М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – С.19-25.
2. **Щекин Г.В.** Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. Науч.-практ. пособ. – К.: МАУП, 1999. - С. 400 - 404.
3. **Яхонтова Е.С.** Эффективные технологии управления персоналом. – СПб.: Питер, 2003. - С. 260– 272.