**Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами.** Сборник материалов II международной научно-практической конференции 20 апреля 2016 г. –ДонНТУ: Донецк, 2016 эл. версия. русск.яз.

**Фирсов В. А.**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**Шарнопольская О. Н.**, к.э.н., доцент

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

**ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДОВ ЭКСТРАПОЛЯЦИИ В АНТИКРИЗИСНОЕ КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*В статье рассмотрены особенности кадрового планирования на малых предприятиях с учетом методов экстраполяции с целью эффективного антикризисного управления. Предложенные рекомендации будут способствовать появлению новых эффективных социально-экономических систем.*

**Ключевые слова:** кадровое планирование, кризис, управление, метод экстраполяции.

**Keywords:** human resource planning, crisis management, the extrapolation method.

**Постановка проблемы.** Современные макроэкономические сдвиги имеют особенно высокую степень динамики, что находит отражение во всех аспектах хозяйственной деятельности любой социально-экономической системы. Это стало причиной усиленного развития такого направления управленческой деятельности, как антикризисный менеджмент. В данный момент, грамотная работа отделов антикризисного управления, может стать единственным шансом на спасение всей организации. Однако, перед специалистами, занимающимися антикризисным управлением, выстраивается ряд препятствий. Одним из самых ощутимых барьеров преодоления кризиса является кадровый, в силу необходимости набирать и сокращать персонал, обеспечивая должный уровень материальной и нематериальной компенсации. Дополнительной проблемой, также является тот факт, что, на протяжении последних двадцати пяти лет, практика эффективного использования теоретических результатов и опыта западной школы менеджмента на территории постсоветского пространства сталкивалась с объективными экономическими трудностями переходного периода: неразвитостью рыночных механизмов; несовершенством нормативно-правовой базы; слабым информационным обеспечением инвестиционного процесса; факторами обусловленными общей нестабильностью экономической и политической ситуации - что является причинами развития кризисных явлений в государствах, находящихся на данной территории.

**Цель статьи.** Цель данной статьи заключается в обосновании необходимости повышения уровня качества антикризисного кадрового планирования в малом и среднем бизнесе Донецкой области и предоставлении рекомендаций по внедрению в них методов экстраполяции.

**Изложение основного материала исследования.** Нестабильность рыночной экономики, и тем более, отдельных ее частей, изменение объемов производства и сбыта, значительное падение производства. Это следует рассматривать не как совпадение неудовлетворительных ситуаций, а как некую общую закономерность свойственную рыночной экономике. Кризисные ситуации, возникающие в результате отсутствия соответствующих профилактических мероприятий, могут привести к чрезмерной разбалансированности экономики предприятия [1].

Основы антикризисного управления предприятием на территории Донецка в теоретическом и практическом плане нуждаются сегодня в дальнейшей разработке и совершенствовании. В большинстве случаев с целью координации и стимулирования бизнес-процессов, происходящих на предприятии механически переносятся методы и приемы антикризисного управления, заимствованные из стран рыночной экономики, которые без учета особенностей отечественных условий трудно адаптируются к практической хозяйственной деятельности.

Антикризисное управление — это совокупность форм, методов и средств реализации антикризисных процедур и операций, направленных на стаблизизацию состояния внутри социально-экономической системы и ее развитие в кризисных условиях. Антикризисный менеджмент включает в себя как прогнозирование, с целью предупреждения кризиса, так и оперативные меры по устранению негативных его последствий. Помимо этого, одной из главных задач антикризисного менеджмента является разработка стратегии антикризисного развития.

В настоящей статье особое внимание будет уделено одному из элементов управления, а именно кадровому планированию в кризисных условиях, так как это - один из важнейших аспектов не только антикризисного менеджмента, но и любой управленческой деятельности. В моменты обострения кризисов, руководителям часто приходится сокращать персонал, что негативно отражается на их репутации, требует разработки новой организационной структуры. И то и другое подразумевает под собой потери, которых можно избежать, если правильно подойти к вопросу профилактических мер в кадровой политике.

Кадровая политика - это направление управленческой деятельности, заключающее в себе совокупность методов и принципов, набор норм и правил в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы для создания максимально рационального кадрового состава и эффективного распределения человеческого ресурса в социально-экономической системе.

В процессе исследований кризисных явлений и их влияния на человеческий ресурс, появился антикризисный кадровый менеджмент, задачей которого является определение необходимого алгоритма действий, направленных на стабилизацию функционирования и развития организации. Б. Еремин и Т. Базаров, в своем труде "Управление персоналом" изучали типологию кризисов, возникающих в организациях, находящихся на различных стадиях жизненного цикла. Например, стадия формирования персонала характеризуется наличием в организации специалистов или новаторов, которые готовы ориентироваться на потребности рынка, создавая и предлагая новый продукт. После, когда организация достигает стадии стремительного роста, на смену работнику - "творцу" должен приходить работник - "реализатор", который обеспечивает распространение производимой продукции по всей доступной для организации территории. И так для каждой стадии жизненного цикла.

Но, в кризисной среде, следует уделять внимание не только вопросу о специализации персонала. Не менее важно уделить внимание вопросу об оптимальной его численности. Одним из самых распространённых методов кадрового планирования является метод скорректированной экстраполяции.

Экстраполяция, в общем понимании - это метод научного исследования, который основан на распространении прошлых и настоящих тенденций, закономерностей, связей на будущее развитие объекта прогнозирования. Методы экстраполяции наиболее распространенные в группе формализованных. Цель методов экстраполяции – показать, к какому состоянию в будущем может прийти объект, если его развитие будет осуществляться с той же скоростью или ускорением, что и в прошлом. Методы экстраполяции достаточно широко применяются на практике, так как они просты, дешевы, и не требуют для расчетов большой статистической базы. Использование методов экстраполяции предполагает два допущения: а) основные факторы, тенденции прошлого сохранят свое проявление в будущем; б) исследуемое явление развивается по плавной траектории, которую можно выразить, описать математически. Названные допущения в большинстве случаев характерны для экономических процессов [3]. Стоит заметить, что этот метод используется, в основном, на предприятиях крупного масштаба. Подобные исследования помогут руководителям малых и средних организаций правильно спланировать, сколько и каких специалистов необходимо нанять, что позволит свести к минимуму потребность в увольнении лишних сотрудников и найма недостающих.

Современное состояние экономики региона свидетельствует, что глубина современных экономических и политических проблем требует разработки новой концепции устойчивого антикризисного развития социально-экономических систем, результатом которой должна стать эффективная экономика, способная обеспечить высокий уровень социального развития региона [4]. Для повышения уровня качества антикризисного кадрового планирования в малом и среднем бизнесе Донецкой области с учетом рекомендаций по внедрению в них методов экстраполяции целесообразно следующее:

* открытие государственной антикризисной консалтинговой службы, бесплатно оказывающей консультационные услуги для начинающих предпринимателей, открывающих предприятия на территории Донецка и близлежащих городов и платные для остальных. Это, также, создаст дополнительные рабочие места, что позитивно скажется на рынке вакансий.
* создание консалтинговых центров в донецких высших учебных заведениях, где разработкой реальных решений предпринимательских проблем будут заниматься ученые и магистранты, что будет способствовать установлению партнерских отношений между вузами и потенциальными работодателями.

**Выводы.** Реализация предложенных мероприятий будут способствовать появлению новых эффективных социально-экономических систем на территории донбасского региона, способных функционировать и развиваться в кризисных условиях, а также позитивно влиять на комплексное экономическое развитие государства.

**Список использованных источников**

1. Фінансовий словник-довідник / Дем‘яненко М.Я., Лузан Ю.Я., Саблук П.Т., Скупий В.М. та ін.; за ред. Дем‘яненка М.Я.. – К.: ІАЕУААН. – 2003. – С. 507
2. Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
3. Новикова Н.В., Поздеева О.Г Прогнозирование национальной экономики. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://udik.com.ua/books/book-1291/chapter-44241/>
4. Шарнопольская О.Н. Особенности методологического исследования устойчивого развития социально-экономических систем в кризисных условиях // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. Сборник материалов международной научно-практической конференции 22 апреля 2015 г. –ДонНТУ: Донецк, 2015. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/jspui/handle/123456789/29471>