ЛунІна Н.В., ст.гр.ЭПМ-08с

Наук.керів.: Булах І.В., ас., к.е.н.

Донецький національний технічний університет,

м. Донецьк

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВА «КОНТІ»**

*Розглянуто підходи до управління персоналом в умовах економічної кризи на прикладі підприємства «Конті».*

**Актуальність.** В умовах глобальної економічної кризи, що охопила увесь світ, - утримати свої позиції на ринку і зберегти трудовий колектив, дуже непросто. І тому підприємство «Конті» для цих цілей вже прийняло низку заходів, один з яких - мінімізація витрат.

**Мета дослідження:** виявити особливості управління персоналом на підприємстві «Конті».

**Основна частина.** Останній квартал 2008 року був дуже непростим. На тлі загального занепаду в економіці події в соціальній сфері примусили багатьох людей почати турбуватися не тільки про свої заощадження і доходи, але і про робочі місця. Це зрозуміло, тому що більшості підприємств доводиться йти на крайні заходи, щоб вижити, відмовляючись від інвестиційних проектів, скорочуючи обсяги виробництва, економлячи на витратах. Часто економія включає часткове урізування заробітних плат і власне робочих місць. Наприклад, японська компанія Sоnу, одна з найбільших в світі виробників електроніки, планує скоротити приблизно 5% співробітників (8 тисяч з приблизно 160 тисяч чоловік). Найважче в нинішніх умовах доводиться банкам, виробникам автомобілів, металургам і будівельним організаціям, тому що споживачам для таких крупних капіталовкладень необхідні кредити, а банки не в змозі їх надати.

Проте є галузі промисловості, потенційно стійкіші до потрясінь в економіці - вони надають споживачам товари і послуги першої необхідності. Це харчовики, фармацевти, підприємства хімічної промисловості і т.д. - адже купувати продукти, ліки, засоби гігієни люди будуть завжди. Тому підприємство «Конті» знаходиться поза епіцентром ризику. До того ж компанія робить все, щоб зберегти обсяги виробництва, і відповідно, робочі місця. «Конті» оптимізує асортимент, скорочуючи випуск дорогої продукції і роблячи акцент на доступніших для споживачів кондитерських виробах; економить на господарських і рекламних витратах.

Ще починаючи з жовтня 2008 року, багато підприємств почали вдаватися до так званих варіантів «оптимізації» витрат: переводу працівників на неповний робочий час з оплатою за фактично відпрацьовані години, відміні премій, компенсаційних соціальних програм. В умовах масового звільнення працівників на підприємствах, «Конті» вдається уникнути цього крайнього заходу, скоротивши заробітну плату всім співробітникам на 20% (від генерального директора до робочого фабрики), оскільки основна частина витрат доводиться на фонд заробітної плати. При цьому керівництвом компанії підкреслюється, що дане рішення носить тимчасовий характер, і як тільки ситуація стабілізується, все повернеться до колишнього рівня життя, до планів і звичок.

Грамотно спланована політика управління кадрами підприємства «Конті» в умовах кризи припускає, з одного боку скорочення співробітників, яким не вистачає компетентності, а з іншого боку, збереження і утримання досвідчених і грамотних співробітників, надаючи їм максимальну підтримку і створюючи сприятливі умови праці. Створення для співробітників підприємства атмосфери корпоративного духу і стабільності є невід'ємним елементом політики управління кадрами. Використання такого підходу дає позитивні результати як у теперішній момент часу, так і в довгостроковій перспективі.

Рисунок 1 – Дані щодо приросту чисельності персоналу на підприємстві „Конті” за друге півріччя 2008 р.

Аналізуючи дані рисунка 1, можна зробити наступні висновки.

**Висновки.** Пік трудової активності припав на вересень, коли закінчується відпускний період і люди активно починають шукати роботу. Деякий спад завжди спостерігається в липні, в розпал відпускної пори, а до кінця року ситуація знову почала поліпшуватися. Крім того, кількість прийнятих на роботу людей істотно перевищує кількість тих, що звільнилися - це означає, що компанія продовжує розвиватися і рости.

**Бібліографічний список**

1. **Шекшня С.В.** Управление персоналом современной организации: Учеб.-практич.пособие.-2-е изд.-М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел – Синтез» 2002.
2. **Иванников А.П.** Да будет труд //Наш континент .-2009.-№5 (1).-С.7.