

УДК 331.108.2

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

Мазырка Е. А., студент 3-го курса  
Научный руководитель – Карсеко А. Е., ст. преподаватель

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Беларусь

Управление персоналом в условиях кризиса, когда возникает острая необходимость в сокращении численности работников и уменьшении затрат на оплату труда, включает в себя решение не только стандартных задач, связанных с планированием, отбором, подбором и расстановкой персонала, но и в осуществлении совокупности мероприятий социального, психологического и нравственного характера, связанных с их поддержкой и мотивацией. Управление персоналом в сложных экономических и социальных условиях, в первую очередь, должно в себя включать заботливое и внимательное отношение к нуждам человека, а также учет его индивидуальных особенностей. Руководитель не должен ставить в приоритет только свои цели. Ему следует учитывать цели персонала, а также находить компромиссы в конфликтах с работниками. Кроме этого следует уделить внимание эффективной мотивации сотрудников. Очевидно, что стимулирование трудовой деятельности работника лишь денежными средствами через определённый период времени утратит свою эффективность. Хорошим стратегическим ходом в работе с персоналом будет предоставление работникам возможности получения дополнительной квалификации. В кризисных ситуациях предприятие, в первую очередь, сокращает численность своих рабочих. Однако эффективнее было бы пересмотреть условия контрактов с рабочими, исключить долгосрочные контракты. Первоочередной миссией для предприятия будет заключение контрактов с «элитным» персоналом. Возможно использование механизма неполной загрузки рабочей недели.

Выбор пути развития предприятия в данных условиях сугубо индивидуален. Обеспечить «выживание» предприятия в кризисных условиях возможно только в случае использования перечисленных методов в комплексе.