

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Научный руководитель: Т.В. Бугай,
ст. преподаватель*

Антикризисное управление предъявляет определённые, отличные от традиционных, требования к системе управления персоналом. Это обусловлено необходимостью соответствия деловой стратегии и стратегии управления персоналом.

Необходимо, чтобы цели и ценности предприятия воспринимались трудовым коллективом как свои. При этом в качестве условия появления заинтересованности в делах фирмы выступают объективная оценка результатов работы сотрудника и признание его заслуг руководством и коллегами, а также возможность проявления инициативы. Также надо учитывать то, что ситуация кризиса осложняется сопутствующими кадровыми проблемами. Наиболее часто встречающиеся проблемы – это неудовлетворённость оплатой труда, отток квалифицированного персонала, социально-психологическая напряжённость в коллективе.

К сожалению, далеко не все службы персонала готовы оперативно действовать в кризисных ситуациях. Исследование деятельности отечественных предприятий, находящихся в условиях кризиса, показывает, что системе управления персоналом присущи следующие недостатки: разрозненность отделов кадров, труда и заработной платы, социальной политики и социальных программ; отсутствие конструктивного взаимодействия с линейными руководителями, сконцентрированность на текущей «бумажной» работе в ущерб работе с персоналом, бездеятельность в поддержке изменений, напряжённый социально-психологический климат в трудовых коллективах, конфликты, страх перед будущим.

Антикризисное управление персоналом должно предполагать не только формальную организацию работы с персоналом (подбор, расстановку и т.п.), но и умение организовать поддержку изменениям в условиях неблагоприятной кадровой ситуации.

Литература:

1. Гончаров, В.И. Менеджмент: учеб. пособие / В.И. Гончаров. – Минск: Мисанта, 2003. – 624 с.
2. Шибeko, А.Э. Антикризисное управление: курс лекций / А.Э. Шибeko. – Минск: Акад. упр. при Гр. Респ. Беларусь, 2005. – 188 с.

Широкова О.А., УО «ГГТУ имени П.О. Сухого», гуманитарно-экономический ф-т, 4-й курс

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Научный руководитель: Н.П. Драгун,
ст. преподаватель*

Высокая роль нематериальных активов (далее – НМА) как инструмента экономического развития предприятия определяет необходимость эффективного и непрерывного управления ими. Для повышения эффективности управления НМА ОАО «Гомельобой» нами была предложена описываемая ниже система управления НМА.

Данная система должна учитывать такие особенности управления НМА, как необходимость их предварительной классификации в целях обеспечения целенаправленного управления ими и специфика цикла их стоимостного кругооборота.

Предложенная нами система управления НМА должна руководствоваться следующими принципами: 1) обязательность оценки и постановки на бухгалтерский учёт экономически эффективных НМА; 2) включение в состав НМА только применяемых и экономически успешных.

Главной целью управления НМА является их внедрение и эффективное использование в деятельности предприятия. Исходя из этой главной цели, система управления НМА призвана решать следующие основные задачи: 1) изучение структуры НМА в составе внеоборотных активов и всего имущества предприятия; 2) изучение структуры НМА по различным классификационным признакам; 3) изучение состояния НМА; 4) изучение эффективности