

УДК 005.95:316.6

МОДЕЛЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Токарева Ю.А., Коваленко Т.К.

*ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина», Саратов, e-mail: ulia.tokareva@yandex.ru*

Разнообразие и разноплановость антикризисных мероприятий создает сложность для выделения наиболее эффективных и действенных путей преодоления кризиса. Разработка модели антикризисного управления персоналом и её включение в деятельность системы управления обусловлена самим кризисом и следующим за ним снижением экономических показателей и перспектив развития. Сущность антикризисного управления персоналом, включая наемных работников, работодателей и других владельцев предприятия заключается в установлении основных факторов эффективности управления в условиях кризиса. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их. Модель антикризисного управления связана с раскрытием необходимых потенциалов личности и включает профессиональные и личностные блоки.

Ключевые слова: управление, антикризисное управление персоналом, модель антикризисного реагирования, профессионально-личностный потенциал

MODEL OF THE ANTI-CRISIS HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE ECONOMIC AND SOCIAL CRISIS

Tokareva Y.A., Kovalenko T.K.

Ural Federal University n.a. B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, e-mail: ulia.tokareva@yandex.ru

The diversity and flexibility of crisis response measures make it rather complicated to mark out the most efficient and powerful ways to overcome the problem. Development of an anti-crisis human resources management model and its integration into the enterprise daily management and planning operations is dictated by the crisis itself and by subsequent decrease of economic indexes and development prospects. The essence of anti-crisis administration of human resources including salaried employees, employers, and other enterprise owners is to establish the main factors of management efficiency in the crisis environment. These relations are based on principles, methods and ways to influence employees' interests, behavior and activities with the purpose to make the best use of them. A model of the anti-crisis management is related to unleashing the required potential of a person, and includes professional and personal blocks.

Keywords: psychology of management, anti-crisis human resources management, crisis response model, professional and personal potential

На современном этапе развития психологической стороны экономических процессов актуализируется проблема разработки модели антикризисного управления персоналом, раскрывающая идею поддержания стабильной социальной формы в период экономического кризиса, переживаемого Россией. Наряду с тем, что подобного рода разработки представляют собой не редкость для научно-исследовательских работ в области управления персоналом, огромной заслугой ученых является обращение внимания к анализу психологической составляющей деятельности служб по управлению персоналом (А.П. Градов, Ю.М. Забродин, О.Н. Прозорова, В.К. Смирнов и др.). Психология управления и связанная с ней задача психологического моделирования только начинает разрабатываться отечественной психологической школой и значительный вклад в данное направление вносят исследования, содержащие ориентиры, необходимые для понимания процессов кадровой

составляющей предприятий (О.Е. Алехина, Ю.И. Богданов, Т.Ю. Базаров, А.Я. Кибанов, О.В. Охотников и др.). Моделирование процесса антикризисного управления, включающего развитие профессионально-личностного потенциала кадрового состава предприятия, основано, прежде всего, на установленной дидактической сущности и особенностях этого процесса, имеющих свою специфику в период реформ и социальных кризисов (Т.К. Коваленко, О.А. Рябов, Ю.А. Токарева, А.Э. Федорова и др.).

Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизведя объект исследования, способна замещать его так, что её изучение даёт нам новую информацию об этом объекте [6]. Основу модели антикризисного управления персоналом составляют процессы развития профессионально-личностного потенциала сотрудников посредством психологических технологий, различных форм, методов,

принципов, критериев, компонентов, функций и образовательных модулей.

Учитывая имеющиеся разработки в области антикризисного управления на основе личностной и профессиональной реализации специалиста, к настоящему времени все очевиднее обозначаются противоречия между:

- многочисленностью исследовательских работ, раскрывающих вопросы профессиональной деятельности в условиях кризисов и стрессов и требований к её осуществлению, и недостаточной представленностью работ, характеризующих идею целостности личностной и профессиональной подготовленности к решению задач повышенного уровня сложности;

- многоаспектностью изученности задачи антикризисного управления и фрагментарностью исследований, изучающих профессиональную и личностную сторону специалиста, психологический аспект его реализации в условиях кризиса;

- необходимостью моделирования процесса антикризисного управления с учетом профессионально-личностной составляющей развития специалиста и фрагментарностью представлений о целенаправленных моделях развития персонала в условиях кризиса.

Поиск путей разрешения этих противоречий определил проблему нашего исследования, которая в теоретическом плане заключается в разработке модели антикризисного управления персоналом в условиях социально-экономического кризиса на основе личностно-профессионального потенциала с учетом его структурной организации и содержательной наполненности, обеспечивающей успешное осуществление профессиональной деятельности.

Теоретической основой моделирования антикризисного управления персоналом на основе профессионально-личностного потенциала являются труды в области научного моделирования (Б.В. Бирюков, В.А. Веников, Ю.А. Гастев, Е.С. Геллер, О.Я. Гельман, А.И. Уемов, В.В. Чавчанидзе, В.А. Штоф и др.), моделирования в психологии (П.К. Анохин, Н.А. Бернштейн, В.П. Зинченко, И.М. Кондаков, Б.Г. Мещеряков и др.).

Моделирование как метод научного познания основан на подобии, при котором исследуется не сам объект, а его аналог, его заместитель, а затем полученные при изучении модели результаты экстраполируются на исследуемый объект. Модель может быть объективно выстроена и реализована только с учетом миссии, целей и стратегии антикризисного реагирования, т.к. по своей сути является идеальным образцом специалиста, который может быть эффективен в условиях профессионального стресса и кризиса [6].

Актуализация модели антикризисного управления персоналом будет полноценной

при соблюдении ряда внешних (созданных психологом) и внутренних (зависящих от специалиста) условий:

1. Системного подхода, заключающегося в обязательном участии, в условиях кризиса, всех компонентов профессионально-личностного потенциала. В личностном: когнитивного, эмоционального и поведенческого. В профессиональном: мотивационно-потребностного, исполнительного и контрольно-оценочного.

2. Фасилитационного подхода, связанного с адекватной психологической тактикой актуализации личностных ресурсов, поскольку при таком подходе основное внимание уделяется созданию условий для индивидуальной и коллективной реализации всех компонентов личностного потенциала в условиях кризиса.

3. Ответственного отношения к процессу антикризисного реагирования. Модель окажется эффективной только в том случае если сам профессионал осознает степень ответственности за совершаемые действия, захочет приложить старания и усилия к собственному развитию и уровню профессионализма.

Анализ имеющихся разработок в области психологического моделирования и сопровождения позволил сформировать ряд четких ориентиров для теоретического моделирования антикризисного управления:

- 1) на первый план выдвигается личностный уровень, т.е. не готовый набор профессиональных умений и навыков, а личностная и организационная деятельность, способность специалиста «расти» посредством разрешения сложных задач, умение анализировать свои личностные качества, находить условия для личностного роста;

- 2) профессиональный уровень связан с умением быстро создавать, «конструировать» выход из сложившейся кризисной ситуации с использованием собственных профессиональных компетенций. Реализация профессионального уровня связана с наличием у специалиста новых знаний, профессиональных умений в соответствии с требованиями рыночной ситуации [1].

Обобщение проведенных исследований позволяет утверждать, что процесс антикризисного реагирования требует следующего набора личностно-профессиональных качеств и прогрессивных структурных изменений личности:

1. Изменение направленности личности:
 - расширение круга интересов и изменение системы потребностей;
 - актуализация мотивов достижения;
 - возрастание потребности в самореализации и саморазвитии.

2. Увеличение опыта и повышение квалификации:
 - повышение компетентности;

– развитие и расширение умений и навыков;

– освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;

– повышение креативности деятельности.

3. Развитие сложных частных способностей.

4. Развитие профессионально важных качеств, определяемых спецификой деятельности.

5. Развитие личностно-деловых качеств.

6. Повышение психологической готовности к профессиональной деятельности в условиях стресса. Известно, что деятельность человека как осознанная форма разнообразной поведенческой активности определяется не только профессиональными качествами субъекта, но и его личностными особенностями [8].

бые стороны, свои установки, способности; эмоциональный компонент – осознание признаков эмоционального комфорта, понимание признаков эмоциональной напряженности, внутренняя готовность к переживанию определенных профессиональных ситуаций, способность к сопереживанию, сочувствию, выражению и пониманию эмоций других; поведенческий – практичность, самостоятельность, уверенность, позволяющие самостоятельно принимать решения, реализация индивидуальных предпочтений в выборе стратегий поведения в проблемных ситуациях социального взаимодействия, сформированность определенных умений, позволяющих успешно выполнить профессиональные задачи, умение адекватно проявить себя в неожиданных ситуациях, способность контролировать и управлять

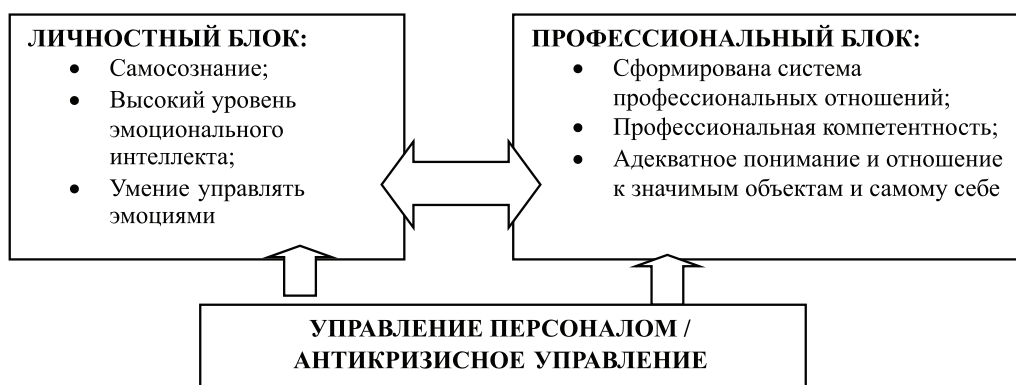


Рис. 1. Модель антикризисного управления персоналом в условиях социально-экономического кризиса

Опираясь на принципы системного и деятельностного подходов в разработке модели, можно выделить структурные элементы, позволяющие качественно оценить как содержание, так и характер психологической готовности персонала с точки зрения личностного и профессионального реагирования. Так, личностное реагирование и готовность противостоять кризисным процессам включает: когнитивный компонент – содержит совокупность знаний о себе как профессионале, о мировых тенденциях в отношении осуществляемой профессиональной деятельности, которые позволяют выдерживать и эффективно преодолевать различные, в том числе стрессовые ситуации. Когнитивный компонент определяет эффективность профессиональной деятельности как самостоятельно, так и в команде. В период социальных преодолений структура когнитивного компонента претерпевает изменения при накоплении необходимых знаний, умений, навыков, включает представление себя в сложных ситуациях, знания о себе как личности, свои сильные и сла-

своими реакциями. Профессиональное образование включает: мотивационно-потребностный компонент – ведущие детерминанты профессиональной деятельности, желание реализовать себя в ситуации нестабильности, индивидуальную активность, осознание потребности в саморазвитии; исполнительный компонент – наличие сформированных умений и навыков, связанных с профессиональной деятельностью, умение применить их на практике; контрольно-оценочный – осознанное отношение к результатам своего профессионального поведения, профессионального развития, умение оценить и скорректировать отдельные личностные и профессиональные умения, планирование и достижение более высокого уровня профессионализма, компетентности.

Проблема моделирования антикризисного процесса с учетом профессионально-личностного потенциала персонала представляет собой современную постановку традиционных для психологии вопросов о психологических критериях, о соотношении личностного и профессионального.

Социальная подготовка:		
– владение техниками профессиональной коммуникации; – умение разрешать конфликты и противоречия; – навык поведения в переговорном процессе; – умение убеждать, отстаивать свою точку зрения и др.		
Профессиональная подготовка: – специальная подготовка в области исполняемой профессиональной деятельности; – дополнительное образование в области антикризисного, антистрессового реагирования; – тренинги профессиональных умений и навыков, стрессоустойчивости и др.	Профессионально-личностное развитие – конкурентноспособная социальноориентированная личность; – высококвалифицированный специалист, способный к постоянному саморазвитию; – отличный организатор и исполнитель; – заинтересованный в стабильном развитии предприятия и команды и др.	Личностная подготовка: – рефлексивные умения; – способность воспринимать и понимать проявления личности; – умение принимать решения; – способность понимания чувств и эмоций другого; – целеустремленность и настойчивость и др.

Рис. 2. Модель профессионально-личностного потенциала антикризисного регулирования

На наш взгляд, личностные качества составляют важный фундамент профессиональной успешности специалиста. Учитывая профессионально-личностные качества, особенности их профессиональной деятельности, мы можем сказать, что успешное поведение специалиста будет зависеть от последовательного достижения достаточного для антистрессового регулирования профессионально-личностного потенциала.

Список литературы

1. Гуцыкова С.В. Взаимосвязь интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик специалистов с разной эффективностью деятельности: автореф. дис. ... канд. пс. наук. – М.: Институт психологии Российской академии наук, 2012. – 30 с.
2. Забродин, Ю.М., Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г. Психология человека и управление персоналом // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2005. – № 2. – С. 53–67.
3. Охотников О.В. Философские основы кадровой политики организации // Кадровая политика организации: ученые записки кафедры управления персоналом и психологии. – Вып. 1. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – С. 8–19.
4. Пономарева О.Я. Применение модели компетенций как направление кадровой политики: от теории к практике // Кадровая политика организации: ученые записки кафедры управления персоналом и психологии. – Вып. 1. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – С. 29–39.
5. Прозорова, О.Н. «Психология самости» Э. Эриксона и логотерапия В. Франкла в управлении персоналом: сравнительный анализ // Актуальные проблемы гуманитарных наук. – Томск, 2013. – С. 269–271.
6. Рябов О.А. Моделирование процессов и систем: учебное пособие. – Красноярск, 2008. – 122 с.
7. Смирнов В.К. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учеб пособие. – М., 2007.
8. Токарева Ю.А. Управленческое консультирование как элемент системной кадровой политики // Кадровая политика организации: ученые записки кафедры управления персоналом и психологии. – Вып. 1. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – С. 148–155.

References

1. Gucykova S.V. Vzaïmosvjaz integrativnyh professionalno vazhnyh kachestv i lichnostnyh harakteristik specialistov s raznoj jeffektivnostju dejatel'nosti: avtoref. dis. ... kand. ps. nauk. M.: Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk, 2012. 30 p.
2. Zabrodin, Ju.M., Kulapov M.N., Odegov Ju.G. Psihologija cheloveka i upravlenie personalom // Vestnik Rossijskogo jekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plehanova. 2005. no. 2. pp. 53–67.
3. Ohotnikov O.V. Filosofskie osnovy kadrovoj politiki organizacii // Kadrovaja politika organizacii: uchenye zapiski kafedry upravlenija personalom i psihologii. Vyp. 1. Ekaterinburg: UrFU, 2015. pp. 8–19.
4. Ponomareva O.Ja. Primenenie modeli kompetencij kak napravlenie kadrovoj politiki: ot teorii k praktike // Kadrovaja politika organizacii: uchenye zapiski kafedry upravlenija personalom i psihologii. Vyp. 1. Ekaterinburg: UrFU, 2015. pp. 29–39.
5. Prozorova, O.N. «Psihologija samosti» Je. Jeriksona i logoterapija V. Frankla v upravlenii personalom: sravnitelnyj analiz // Aktualnye problemy gumanitarnykh nauk. Tomsk, 2013. pp. 269–271.
6. Rjabov O.A. Modelirovanie processov i sistem: uchebnoe posobie. Krasnojarsk, 2008. 122 p.
7. Smirnov V.K. Psihologija upravlenija personalom v jekstremalnyh uslovijah: ucheb posobie. M., 2007.
8. Tokareva Ju.A. Upravlencheskoe konsultirovanie kak jelement sistemnoj kadrovoj politiki // Kadrovaja politika organizacii: uchenye zapiski kafedry upravlenija personalom i psihologii. Vyp. 1. Ekaterinburg: UrFU, 2015. pp. 148–155.

Рецензенты:

Банникова Л.Н., д.соц.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
 Васягина Н.Н., д.псх.н., профессор, заведующая кафедрой психологии образования, Уральский государственный педагогический университет, г. Екатеринбург;
 Козлова О.А., д.э.н., профессор, руководитель центра исследований социальноэкономической динамики, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург.