

Е.Б. Безрукова
Томский Государственный Университет, Россия,
Томск

HR В ПЕРИОД СПАДА ЭКОНОМИКИ

Какое направление необходимо выбирать во время кризиса для максимального получения прибыли, и стоит ли сокращать свои издержки при помощи увольнения с работников?!

На каком месте стоит управление персоналом в Российских фирмах? Таким вопрос, думаю, задаются многие начинающие управленцы. Как и много лет назад основной целью фирмы остается повышение прибыли и снижение затрат. Но правильно ли снижать затраты в условиях кризиса при помощи сокращения штата сотрудников? На мой взгляд, человеческие ресурсы (далее HR) являются одним из наиболее важным направлением изменения, как политики, так и всей организации фирмы во время спада экономики. Фактор риска Ожидание кризиса и его симптомы вводят многие компании в ступор. Большинство руководителей, особенно в отделе персонала, не воспринимают кризисную ситуацию как отличную возможность навести в компании порядок.

Большая ответственность за правильное построение персонала ложится на плечи HR-менеджера, которому в свою очередь стоит ответить на несколько вопросов:

1. Стоит ли сейчас сокращать штат сотрудников;
2. К чему может привести данное сокращение и даст ли оно какой-нибудь положительный результат;
3. Можно ли найти другой выход, не увольняя людей.

Исследования показывают, что в период кризиса, люди пытаются всеми способами сохранить свое рабочее место (например, задерживаясь на работе, если того требует руководитель; выполнение сверхурочной работы; посещение каких-либо корпоративных мероприятий (если этому ранее не уделялась внимание) и т.д.). Но под всем этим скрывается постоянная конкуренция между работниками, которая может выливаться в межличностные конфликты. И именно в этот момент необходимо вмешательство сверху. Правильный выбор мотивационного рычага приведет к неожиданному результату, который возможно не был, достигнут ранее (например, изменение климата среди сотрудников, а, следовательно, и увеличение отдачи от их труда).

В этот же самый период HR-менеджер обязан оптимально оценить сложившуюся как во внутренней, так и во внешней среде ситуацию и извлекать из этого выгоду, при помощи увольнения неэффективных работников и наем высококвалифицированного персонала, в условиях низкой заработной платы и полупустого соцпакета. Любой кадровик знает, что нет ненадежнее сотрудника, чем незаинтересованный, равнодушный к работе человек. Такой сотрудник характеризуется абсолютной несамостоятельностью, безынициативностью, низкой производительностью труда и постоянными простоями (перекуры, перекусы, отпросы, «мытарства» по офису). Соответственно, подобный персонал компании не только не поможет в кризисной ситуации, а напротив, может ее усугубить. С другой стороны, при высокой лояльности сотрудников можно сэкономить на заработной плате. Как это делается в некоторых крупных западных компаниях, работающих по практически социалистическим принципам, где постоянно проводятся мероприятия, направленные на сплочение персонала, и поощряют «передовиков производства» за отличную работу. Ведь ни для кого не секрет, что лояльные сотрудники готовы работать за небольшую зарплату, но в дружной компании, зная, что их ценят и уважают.

Подводя итог необходимо сказать, что даже в период кризиса следует акцентировать внимание на человеческих ресурсах. Будь то материальное или какое-либо другое стимулирование труда. Именно в это период стоит укреплять корпоративный дух и

улучшать корпоративные взаимосвязи. Если человек в той или иной степени зависит от своей фирмы, то он будет максимально эффективно работать на общее благо даже за небольшое вознаграждение. На мой взгляд, человеческий потенциал настолько огромен, что из него нужно извлекать все больше и больше, открывать в человеке новые способности, которые в итоге положительно повлияют на общий результат фирмы. Но для этого необходимо максимальная концентрация управленцев на персонале. Работа с персоналом в условиях кризиса, которая включает все – от психологической поддержки сотрудников до найма талантов из других организаций, оказавшихся не у дел; помощь руководителям компании - задача отдела персонала (и особенно HR-менеджера) – помогать линейным менеджерам принимать верные решения в стрессовой ситуации (направлять их действия в нужное русло, объяснить, что от них требуется).

Вышестоящие инстанции должны принимать решение с помощью, каких рычагов стоит минимизировать издержки.

Библиографический список

1. www.hr-journal.ru
2. www.hr-portal.ru
3. www.effection.ru

E.B. Bezrukova
Tomsk State University, Russia, Tomsk

HR IN PERIOD OF ECONOMIC SLOPE

What kind of tendency should choose the firm in economic slope for maximization profit and should you dismiss your employee for minimization costs?!