

Гурджиян Владимир Львович

канд. экон. наук, доцент

Герасимова Светлана Владимировна

студентка

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

КАДРОВАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ В АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЕ

Аннотация: в условиях экономических кризисов компании все чаще сталкиваются с необходимостью разработки и внедрения антикризисных программ. Одним из ключевых аспектов таких программ является эффективное использование кадровых ресурсов. Ведь персонал компании является ее главной ценностью и важным фактором успеха в борьбе с кризисом.

Ключевые слова: кадровая реструктуризация, антикризисная программа, персонал, оптимизация, анализ, устойчивость компании, управление.

Кадровая реструктуризация – одно из ключевых направлений антикризисной программы предприятия. В условиях экономических трудностей и нестабильности финансового положения компании, необходимость в оптимизации и эффективном использовании кадрового потенциала становится особенно актуальной [3, с. 87]. Этот процесс направлен на оптимизацию структуры организации и повышение ее эффективности в условиях кризиса.

Антикризисная программа предлагает комплекс мер по изменению структуры персонала с целью обеспечения достижения финансовой устойчивости, повышения конкурентоспособности и сохранения предприятия на рынке. Она направлена на улучшение управления персоналом, сокращение издержек и повышение производительности труда.

Эффективное использование персонала в антикризисной программе предполагает не только оптимизацию его структуры, но и активное вовлечение каж-

дого сотрудника в процесс решения проблемы [3, с. 88]. Лишь обладая глубоким пониманием кризисной ситуации и осознавая свою важность для успеха компании, сотрудники проявят высокую мотивацию и заинтересованность в достижении общей цели.

Ключевыми этапами кадровой реструктуризации являются.

1. Анализ текущей ситуации: необходимо проанализировать структуру и состав персонала, определить сферы, требующие оптимизации, выявить резервы для сокращения издержек.

2. Определение стратегии: разработка и выбор оптимального сценария кадровой реструктуризации, учет особенностей предприятия и его целей, установление приоритетов.

3. Планирование и реализация мер: разработка плана действий для осуществления изменений, проведение переговоров с профсоюзами и сотрудниками, обеспечение сопровождения и поддержки персонала.

4. Оценка результатов: антикризисная программа должна предусматривать мониторинг и оценку результатов кадровых изменений, дабы убедиться в эффективности принятых решений и внесении необходимых корректировок.

Основные мероприятия, применяемые в кадровой реструктуризации, включают:

– сокращение персонала: через естественный отток, предложения добровольных уходов или вынужденного увольнения.

– переподготовка и переназначение сотрудников: соответственно потребностям предприятия и рынка труда.

– оптимизация структуры управления: перераспределение функций, объединение отделов, сокращение руководящего персонала.

– повышение квалификации и обучение персонала: в рамках изменяющихся требований и целей организации.

– внедрение инноваций: стимулирование творческого потенциала персонала, внедрение новых методов работы.

Кадровая реструктуризация в антикризисной программе имеет свои плюсы и минусы. С одной стороны, она позволяет значительно снизить издержки, повысить эффективность работы и конкурентоспособность предприятия. С другой стороны, она может вызвать неудовольствие у сокращаемых сотрудников, потребовать значительных временных и финансовых затрат на организацию процесса.

Однако грамотно проведенная кадровая реструктуризация в рамках антикризисной программы помогает предприятию выйти из кризисной ситуации, сохранить стабильность и преобразоваться для успешной работы вновь налаживающейся экономике. Это позволяет компании адаптироваться к условиям рынка, обеспечить свое развитие и рост.

Ключевой момент в кадровой реструктуризации – это анализ и оценка текущей организационной структуры и функций сотрудников. Исходя из найденных слабых мест и узких мест, осуществляется перераспределение ролей и ответственности между сотрудниками, с целью оптимизации процессов и повышения эффективности работы организации в целом.

При этом особое внимание должно быть уделено профессиональному росту и развитию персонала. Кадровая реструктуризация может нести в себе и сокращение численности сотрудников, но это не должно служить причиной для снижения компетентности и квалификации команды. Вместо этого, усиленный фокус на обучении, переподготовке и развитии сотрудников, позволяет создать более гибкую и про активную команду, готовую эффективно решать актуальные вызовы и задачи [3, с. 89].

Кадровая реструктуризация включает в себя ряд мероприятий, направленных на пересмотр штатной численности и компетенций сотрудников [3, с. 106]. В первую очередь, проводится анализ текущей ситуации в организации с целью выявления слабых мест и потенциальных возможностей для оптимизации. На основе этих данных разрабатывается новая структура, которая позволит более эффективно распределить задачи и ресурсы внутри компании.

Кадровая реструктуризация также включает в себя рассмотрение вопросов связанных с уровнем оплаты труда. В рамках антикризисной программы проводится анализ рыночной ситуации и сравнение уровня заработной платы с конкурентами. По результатам анализа принимаются решения по корректировке заработной платы сотрудников, в том числе по премированию за достижение целей и задач. Однако, необходимо понимать, что кадровая реструктуризация – это сложный процесс, требующий тщательного планирования и реализации. Поэтому, предусмотрены меры по вовлечению сотрудников и обеспечению их социальной защищенности во время проведения изменений.

Кадровая реструктуризация несет в себе ряд достоинств и преимуществ для организации в период кризиса. Она помогает определить наиболее перспективные направления развития и снизить издержки, повышает гибкость и конкурентоспособность организации, а также обеспечивает персоналу возможности для профессионального роста и развития.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективная кадровая реструктуризация – это неотъемлемый компонент успешной антикризисной программы, способный обеспечить устойчивый рост и процветание организации в любых экономических условиях. Данный процесс позволит оптимизировать структуру организации, повысить компетенции сотрудников и обеспечить устойчивость компании в неблагоприятных экономических условиях.

Список литературы

1. Гурджиян В.Л. Программа антикризисного управления персоналом предприятия с учетом его мотивации / В.Л. Гурджиян, А.А. Данилова // *Oeconomia et Jus.* – 2020. – №4. – С. 15–21. – DOI 10.47026/2499-9636-2020-4-15-21. – EDN RFYFDG.

2. Гурджиян В.Л. Технология реструктуризации системы менеджмента кризисной организации / В.Л. Гурджиян // *Oeconomia et Jus.* – 2022. – №4. – С. 19–27. – DOI 10.47026/2499-9636-2022-4-19-27. – EDN GJREAЕ.

3. Волкова А.С. Антикризисное управление персоналом: учебник для вузов / А.С. Волкова, М.М. Кудаева. – М.: Юрайт, 2023. – 170 с. EDN UEUDEQ

4. Максимов Д.Г. Изменение организационной культуры в системе реструктуризации персонала предприятия / Д.Г. Максимов, В.Л. Гурджиян // Актуальные вопросы экономики: сборник научных трудов / Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова. Вып. 4. – Чебоксары, 2023. – С. 170–174. – EDN IYSXVQ.