

## **DIE BESONDERHEITEN DES PERSONALMANAGEMENTES UNTER DEN BEDINGUNGEN DER KRISE**

Die Tätigkeit des Betriebes unterscheidet sich unter den Bedingungen der Krise wesentlich von seinem stabilen Funktionieren: das Personal muss die nicht standardmäßigen Aufgaben entscheiden, seit den Arbeitern der Mobilisierung des eigenen Potentials, der erhöhten psychologischen Anstrengung was fordert. Die Krisensituationen ändern das Verhalten des Personals und leisten den negativen Einfluss auf die Effektivität seiner Tätigkeit. Entsprechend, das krisenabwendende Personalmanagement soll sich von traditionell wesentlich unterscheiden und, den Systemcharakter [1, 2 tragen].

Man kann die Reihe der typischen Probleme im Steuersystem die menschlichen Ressourcen wählen:

- - Die niedrige Arbeitsproduktivität;
- - Die hohe Fließbarkeit der Fachkräfte;
- - Das Defizit des qualifizierten Personals;
- - Die Entlassung der Arbeiter;
- - Die Abwesenheit der deutlichen, rationalen Einteilung der Funktionen zwischen den Arbeitern, die Synchronisation der Arbeiten;
- - Die überschüssige Anzahl des Personals, die Nichtübereinstimmung seiner Qualifikationsstruktur den Bedürfnissen des Betriebes;
- - Die Abwesenheit der Motivation des Personals;
- - Die Abwesenheit der Initiative der Arbeiter.

Unter den Bedingungen der Krise gewöhnlich wird die Hauptaufmerksamkeit finanziell und den rechtlichen Mechanismen zugeteilt, und in Bezug auf das Personal wird die einzige Maßnahme - die Kürzung des Bestandes zwecks der Verkleinerung der Kosten auf das Personal verwendet, und die Fragen des Personalmanagementes im System der Prioritäten der Auswahl der krisenabwendenden Mechanismen spielen die unbedeutende Rolle. Aber man muss anerkennen, dass ist das Systemherangehen an das Personalmanagement, das in der Einteilung der Funktionen und der Vollmachten, die Auswahl der Prinzipien der

krisenabwendenden Verwaltung gezeigt wird, der Entwicklung und der Realisation der neuen Personalpolitik und der Verwaltungslösungen ein wichtiger Faktor des Schlusses des Betriebes aus der Krise.

Für die Entwicklung des wirkungsvollen krisenabwendenden Programms der Verwaltung der menschlichen Ressourcen des Betriebes auf der Anfängerstufe ist die objektive Diagnostik der Krisenerscheinungen notwendig, für deren Verwirklichung das System auf die strategischen und operativen Niveaus bedingt teilen.

Auf dem strategischen Niveau wird bewertet:

- Die Aktivität des höchsten Niveaus der Verwaltung des Betriebes bezüglich der Konstruktion der Strategie der Bildung und der Nutzung des werktätigen Potentials, sowie die Übereinstimmung mit ihren laufenden Bedingungen;

- Die Übereinstimmung der planmäßigen Struktur den Zielen und den Aufgaben des Betriebes, die Charakteristik der planmäßigen Kultur, das Niveau der Kompetenz der strategischen Leiter, den Charakter der Beziehungen der Verwaltung mit dem Personal.

Auf dem operativen Niveau wird bewertet:

- Die Effektivität der Arbeit mit den menschlichen Ressourcen;

- Das Vorhandensein oder die Abwesenheit der notwendigen Komponenten des Steuersystemes das Personal, ihre Angemessenheit der Ziele des Betriebes, die Effektivität der Anwendung.

In diesem Fall werden solche Komponenten, wie die Übereinstimmung der Personalpolitik, die Planung des Personals, die Prinzipien der Auswahl und der Miete, die Anpassung, die Stimulierung des Werkes, die Einschätzung und die Ausbildung, die Rotation, die Organisation des Werkes, die Planung der Karriere und die Befreiung der Arbeiter untersucht.

Beim Studium der Stammprozesse auf dem Betrieb, der sich in den Krisenbedingungen befindet, es ist für heute zweckmässig, solche Hauptaufgaben, wie die Bestimmung der Fortschrittlichkeit der Entwicklung des Steuersystemes das Personal zu wählen; das Entdecken sogenannt «der Problemstellen», d.h. der Erscheinungen, die die erfolgreiche Entwicklung des Betriebes bremsen; die Einschätzung der anpassungsfähigen Möglichkeiten des Kollektivs und seiner Bereitschaft zu den Veränderungen. Zusätzlich werden die quantitativen statistischen Daten gearbeitet: die Kosten auf das Personal (allgemein und ihr Anteil auf die Arbeitskraft in der Größe des Selbstkostenpreises Produktion), die

quantitativen Charakteristiken der vereinten Arbeitskraft auf dem Betrieb, die Kennziffern der Arbeitsproduktivität.

Unter den Bedingungen der Krise, solche ausführliche Einschätzung des Personals des Betriebes kann sich mit dem Mangel der materiellen, Stamm- und vorübergehenden Ressourcen unmöglich erweisen. Zwecks der Minimierung der Kosten auf ihre Verwirklichung werden solche Methoden der Diagnostik angeboten:

- Das Interview;
- Die Frageumfragen und die Übersichten;
- Die Analyse der äußerlichen Informationen;
- Die Experimente auf dem Gebiet der menschlichen Ressourcen.

Die Anwendung dieser Methoden, die in der entsprechenden Literatur detailliert beschrieben sind, lässt zu, das ganzheitliche Bild des Funktionierens des Betriebes und des Steuersystemes das Personal zu bilden. Ausgehend von den vorliegenden Informationen, man kann die Einschätzung der Effektivität verwirklichen, die Hauptrisikofaktoren bestimmen, sowie, die konkreten Maßnahmen für die Vorbeugung oder die Überwindung der Krise ausarbeiten.

#### ***Die Literatur***

1. / . . . - .:
  - , 2005.
  2. . . . / . . . -
  - . VI. - : - , 2006. - . 125-134.
  3. . . . / [ .
  - ].
- [http://www.confcontact.com/2009\\_03\\_18/ek6\\_mihova.htm](http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek6_mihova.htm).