

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ОРГАНИЗАЦИИ

Д. А. Дудченко

Изменения, происходящие в обществе, не могут не отразиться на управлении персоналом, особенно, если речь идет о кризисе в организации.

Любая компания состоит из сотрудников, которые создают компанию своей работой. Что нужно для грамотного построения и функционирования любой организацией? Ответ прост – эффективное функционирование всех сотрудников, качественное выполнение ими работой. Персонал следует готовить к любым переменам, даже самым незначительным. Самое плохое, что происходит с персоналом во время кризиса – это информационный вакуум. Потому что именно это демотивирует персонал, приводит их в состояние постоянного напряжения и даже просто на психологическом уровне «истощает». Если создать грамотную социальную политику, то она поможет предотвратить негативное настроение сотрудников, которое охватывает их в период кризиса. Паника, которая присутствует людям перед какими-либо переменами, не способствует укреплению позиций организации. В такой период, сотрудникам очень сложно так же, как и раньше доверять своему директору. Поэтому поведение высшего менеджмента находится в центре внимания, как никогда раньше. Если же директор стал реже появляться на фирме, при этом постоянно с виноватым видом и избегает каких-либо вопросов, то естественно персонал понимает, что пора уходить с этого «тонущего судна». Поэтому как бы трудно не было, грамотный руководитель обязан всегда своим видом демонстрировать уверенность в себе и своих сотрудниках. Он должен продолжать активно общаться с персоналом и отвечать на вопросы, которые волнуют его коллег.

В период кризиса организации, если информация отсутствует, то начинают появляться слухи. И если это оставить без внимания, то слухи могут сыграть отрицательную роль. Информированность сотрудников важный фактор, который нельзя не учитывать в процессе управления. Беседуя с людьми, руководитель получает обратную связь, видит их настроение, помогает решить их проблемы.

Многие фирмы во время кризиса используют принцип «открытых дверей». Его суть заключается в том, что каждый сотрудник имеет возможность в любое время зайти к руководителю со своими проблемами и вопросами [2, с. 83].

Во время кризиса очень важна материальная мотивация, хотя расходы на этом этапе, как правило, сокращаются. И как сделать денежные сокращения менее ощутимыми для сотрудников – этот вопрос волнует ру-

ководителей. Возможным ответом на этот вопрос может служить пример одной из японских компаний. На собрании генеральный директор предложил сократить денежные расходы на оплату труда работникам, при этом упомянул, что сократит свою премию на 50 %. В конце собрания было объявлено о решении уменьшить бонусы топ-менеджерам на 25 %, менеджерам среднего уровня на 15 %, но денежное вознаграждение других сотрудников оставить без изменений. Сотрудники должны чувствовать стабильность и уверенность. Не удивительно, что персонал воспринял ситуацию с пониманием, потому что были учтены два момента – внутренний и внешний. Внешний – сотрудники знают, что и в других фирмах происходит подобная ситуация. И внутренний – сокращение премий происходит у всех в т.ч. и у топ-менеджеров [3].

Когда в компании происходит кризис, поневоле приходится оптимизировать численность кадрового состава. К вопросу о сокращении персонала следует подходить ответственно т.к. финансовый выигрыш может быть небольшим, но потерять можно многое. Стоит обращать внимание не только на производственные аспекты, но и на то, какую роль в компании играет тот или иной сотрудник. Часто возникают ситуации, когда руководители компании имеют долгие дружеские отношения со своими подчиненными и, в итоге, увольняют не самых неэффективных сотрудников, а просто новых в компании людей. Соответственно, чтобы не допустить таких неправильных действий, следует выработать четкую систему оценки персонала. Процесс оценки является мощным мотиватором, который стимулирует сотрудников к наиболее эффективной работе. А если заложить в качестве одного из критериев оценки количество и качество предложений по улучшению работы, то количество предложений значительно увеличится. Люди очень заинтересованы в сохранении своего рабочего места [1, с. 97].

Например, в конце 2008 г. в одной из компаний, специализирующейся на производстве и продаже чулочно-носочных изделий, резко упали продажи. Было проведено несколько мероприятий по стимулированию инновационной активности сотрудников (внутренний сайт, мозговые штурмы, работа через линейных менеджеров и т.п.). В результате была найдена замечательная идея, которая вывела корпоративные продажи резко вверх. Были подготовлены новогодние подарки с продукцией предприятия, которые вписались в похудевшие новогодние бюджеты [3].

Кризис предоставляет директору компании уникальную возможность приобрести на рынке высококвалифицированных специалистов за умеренную стоимость. Но для этого необходимо вести мониторинг высококвалифицированных работников по всем направлениям деятельности

организации. Кризис – это шанс выйти на новый уровень зрелости компании, обновить и значительно улучшить кадровый состав, пересмотреть кадровую политику. Оценка кадров даст возможность и руководителю и сотруднику оценить проделанную работу, возможность разработать новый план по развитию организации.

Кризис в организации – это изменения, которые требуют осуществления целенаправленной деятельности по управлению персоналом.

Литература

1. *Борисова Е. А.* Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. Спб.: Питер, 2002.
2. *Фрайленгер К., Фишер И.* Управление изменениями в организации. М., 2002.
3. Интернет-адрес: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=11546>.

КАДАСТРОВАЯ ОЦЕНКА ЗЕМЕЛЬ ЖИЛОЙ МНОГОКВАРТИРНОЙ ЗОНЫ г. ЖОДИНО

Ю. А. Евлаш

Кадастровая оценка городских земель является составной частью государственного земельного кадастра и проводится с целью получения достоверных данных о ценности территории, выраженной в показателях кадастровой стоимости земель. Кадастровая оценка предполагает определение кадастровой стоимости земель, земельных участков с использованием моделей оценки, которые воспроизводят действия рынка земельных участков на обширной территории.

Кадастровая оценка земель, земельных участков проводится по состоянию на 1 января года ее проведения. Последующая кадастровая оценка земель, земельных участков проводится не позднее чем через пять лет, если иное не установлено законодательством.

При проведении оценки территория населенного пункта разбивается на определенное число оценочных зон, т.е. условных территорий, для которых характерна близость значения кадастровой стоимости единицы площади земельных участков, и в каждой оценочной зоне отдельно оценивается стоимость квадратного метра для каждого из пяти видов функционального использования земель: жилой многоквартирной зоны, жилой усадебной зоны, производственной зоны, общественно-деловой зоны и рекреационной зоны.

Расчет кадастровой стоимости земель жилой многоквартирной застройки подразумевает прохождение следующих этапов оценки: составление задания и заключение договора на проведение кадастровой оценки; сбор и анализ информации; определение предпосылок и ограничений; анализ рынка недвижимости; выбор методов оценки и методов расчета стоимости; оценочное зонирование; расчет кадастровой стоимости