

**Управление персоналом в период кризиса. Исследование кадрового рынка**

**Подлевских Анна Владимировна**

*Выпускник (бакалавр)*

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт управления, экономики и финансов, Общего менеджмента, Казань, Россия

*E-mail: annapodlevskih2@gmail.com*

На сегодняшний день рынок труда переживает нелегкий период времени. Кризисная ситуация грозит компании не только финансовыми проблемами, но и потерей квалифицированных кадров. Основная задача во времена кризиса - верно предпринимать действующие шаги. Здесь придется воевать на нескольких фронтах сразу. С одной стороны необходимо уделять внимание неотложным задачам, которые ставит кризис - обычно речь идет о нехватке денежных средств, а с другой стороны работа над долгосрочными решениями.

Обратим внимание на исследование, проводимое агентством «Келли Сервисез» [1] в декабре 2015 года по вопросу: «С какими рисками сталкивается работодатель во времена кризиса? Аудитория исследования составило 2 550 участников, исследование проходило методом анкетирования.

Особый интерес представляет вопрос **«Что может подтолкнуть к решению о смене работодателя?»** Ключевыми причинами были отмечены: *отсутствие перспектив карьерного роста, рутинность, плохие отношения в коллективе и другие причины*. При этом наряду с традиционными факторами, на первый план выходят следующие факторы: *ухудшение условий, неофициальное трудоустройство, отсутствие социальных гарантий*.

Результаты проведенного исследования позволили выявить следующее:

• Компаниям важно понимать, какие их характерные особенности могут быть привлекательны для сотрудников;

• компаниям важно понимать, какие их характерные особенности могут быть привлекательны для сотрудников;

• компаниям, которые пользуются меньшей популярностью, следует задуматься о своей финансовой привлекательности относительно конкурентов и предлагать большее вознаграждение лучшим кандидатам;

• работодателям стоит задуматься о предоставлении сотрудникам гибкого графика работ, возможности удаленной работы, но без понижения дохода;

• в кризис на первое место выходят такие факторы как стабильность компании, следование законодательству и этичное поведение по отношению к сотрудникам.

На сегодняшний день способов сохранения коллектива и управления им даже в нестандартных ситуациях в мировой практике выработано немало. В современной России часть из них закреплена в Трудовом кодексе РФ. [2]

Среди методов управления персоналом в условиях кризиса можно выделить -переход к гибкому режиму рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), переход от внешнего преимущественно к внутреннему обучению и переквалификации сотрудников (ст. 187, 196, 197, гл. 32 ТК РФ), уменьшение числа стажировки заграничных командировок, замораживание заработной платы, снижение площади офисов путем создания удаленных рабочих мест, в частности, перевод работников на работу в домашних условиях, фриланс (ст. 310 ТК РФ); [3] и т.д.

Пока мы живем, перемены неизбежны. Проблемы, оставленные без внимания, превращаются в кризис. Сильная организация, сталкиваясь с проблемой или кризисом, примет меры, чтобы стать сильнее, тогда как слабая - впадает в ступор.

Кризис - это не способ избавления от «ненужных» сотрудников. В Условиях кризиса важно поддерживать денежные потоки и беречь трудовые ресурсы. Необходимо найти оптимальное сочетание методов управления персоналом для сохранения и сплочения трудового коллектива.

### **Источники и литература**

- 1) Официальный сайт компании. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.kellyservices.ru/ru/ruHome/> (Дата обращения 14.12.2015).
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. [Электронный ресурс] – URL:<http://base.garant.ru/12125268/>(Дата обращения 21.01.2016).
- 3) Карташова Л. Как сократить персонал и сохранить доверие тех, кто остался// Кад-  
ровик. Кадровый менеджмент, 2009, № 1, С.46-75

### **Слова благодарности**

Буду благодарна, если моя работа будет представлена для участия в Международной научной конференции!