

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ЛЫГИНА НИНА ИВАНОВНА

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»,
г. Орел, Российская Федерация, e-mail: ogiet@ogiet.ru

БУРЦЕВА МАРГАРИТА НИКОЛАЕВНА

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»,
г. Орел, Российская Федерация, e-mail: burceva.margarita@yandex.ru

В данной статье рассмотрены сущность и закономерности возникновения и протекания несостоятельности предприятий с позиций цикличности в экономике. Выявлены особенности, причины и значение этого феномена в России, определены методы сглаживания негативных тенденций и условия бескризисного развития, роль человеческого капитала и философии управления организацией при реализации антикризисных мер, социальных инноваций как инструмента в системе антикризисного управления. Антикризисное управление является разновидностью управления организацией. Необходимость антикризисного управления связана с финансовым оздоровлением предприятий, функционирующих в состоянии хронической неплатежеспособности. Антикризисное управление – это рискованная деятельность, от которой зависит судьба предприятия, а также репутация специалиста, осуществляющего санацию. Человеческий фактор в системе антикризисного управления проявляется не только в отношении человека к кризису, но и в осознанном управлении кризисом. В антикризисном управлении человеческий капитал влияет на ошибки в принятии решений, своевременное восприятие сигналов циклического развития экономики и предприятия, объективную и субъективную оценку ситуаций, проектирование антикризисных событий. Желая нейтрализовать кризис, решить его в пользу предприятия, необходимо развивать человеческий капитал: инвестировать в образование, мотивировать инициативу и творчество, создавать благоприятный социально-психологический климат, повышать уровень корпоративной культуры. Человеческий капитал выступает элементом механизма управления в том случае, когда на его основе решаются проблемы модернизации производства, перепроектирования, использования инноваций, обновления технологий. Соблюдение философии в системе антикризисного управления обеспечивает успех и эффективное развитие организации, а социальные инновации вносят ясность в формирование процесса успешного развития предприятия.

Ключевые слова: антикризисное управление, кризис, банкротство, человеческий капитал, философия управления организацией, социальные инновации.

В настоящее время развитие экономики находится в нестабильном состоянии, и ни для кого не секрет, что в экономической среде уже давно развивается кризисный процесс. Он непосредственно сказывается на показателях экономики, которые значительно влияют на развитие предприятия, отрасли производства и государства в целом. Довольно сложно бывает выявить причины такого явления, а еще сложнее найти и применить новые методы и идеи для выхода из затруднительного положения. В связи с этим разрабатываются и реализуются меры, которые направлены на структурные изменения в экономике. Эти меры направлены на более устойчивое развитие, повышение роста ВВП и стабилизацию в период сильного влияния неблагоприятных

внешнеполитических и внешнеэкономических факторов. Поэтому в нынешнем состоянии экономики необходимо принимать оптимальные антикризисные управленческие решения, т. е. в условиях жесткой конкуренции, неопределенности, нехватки ресурсов и возможных острых ситуаций.

Одним из самых известных терминов в деловой жизни России и странах СНГ является антикризисное управление. С одной стороны, это управление фирмой в условиях общего кризиса экономики, с другой – руководство фирмой на пороге банкротства, с третьей – объединение понятия антикризисного управления с деятельностью антикризисных управляющих в рамках судебных процедур банкротства.

Основная функция антикризисного управления состоит в адаптации российских предприятий к новым условиям хозяйствования посредством рационального и эффективного применения к ним профилактических и оздоровительных мер. Антикризисное управление представляет собой эффективный инструмент структурной перестройки экономики, обеспечения благоприятного инвестиционного климата и качественного реформирования предприятий.

Социально-экономическая сфера особо чувствительна ко всем изменениям, происходящим как в экономике, политике, так и других сферах народного хозяйства. Постепенно складывающаяся рыночная экономика вносит новые сложности и проблемы в протекание социально-экономических процессов. Социально-экономическое развитие – очень рискованная зона управления. Рыночные процессы всегда рискованны, но рыночное регулирование социально-экономических процессов области, региона на порядок, на два порядка, увеличивает степень рискованности. В России рискованный характер управления усиливается высокой степенью неопределенности экономики, непредсказуемостью социальных процессов, политических действий.

Вероятность наступления кризиса существует всегда в деятельности любого предприятия. Данное явление связано как с субъективными факторами (ошибками в стратегии управления, невниманием к проблемам развития или неудачам в конкурентной борьбе), так и с такими объективными факторами, как колебания рыночной конъюнктуры, потребность в модернизации техники, технологии и изменении организации производства, а также внешними экономическими условиями и политической ситуацией в стране [1].

На всех уровнях социально-экономической системы кризис является событием неизбежным. Его распознавание, предупреждение и в дальнейшем быстрое устранение последствий на данный момент является актуальной задачей в любой области деятельности. Часто кризис в развитии организации нельзя устранить, он возникает как объективное событие, показывая циклический характер развития. Но остроту кризиса можно снизить, если вовремя определить и предугадать его появление. В этой ситуации любая система управления организации должна быть антикризисной, т. е. построенной на учете вероятности появления кризиса. Как показывает мировой опыт, в условиях рыночной экономики антикризисный процесс – это управляемый процесс.

Большинство предприятий экономики России на сегодняшний день оказались в кризисном со-

стоянии, частично или полностью неспособными оплачивать свою производственную деятельность. В результате, появляется потребность в создании другой концепции управления предприятием в условиях кризиса, направленной на устранение возникновения угрозы банкротства предприятий.

Антикризисное управление – это совокупность мер по управлению деятельностью организации, связанная с предвидением опасности кризисной ситуации, ее устранением посредством использования знаний, умений, навыков персонала организации, позволяющих устранить временные затруднения и по возможности сохранить свои позиции и капитал. Основными условиями осуществления эффективного антикризисного управления являются правильное распознавание кризисной ситуации и наиболее правильный подбор методов до и после кризисного управления. Основные задачи при разработке методов антикризисного управления выражаются в распознании основных причин возникновения кризисного явления; выборе проекта антикризисного управления; выявлении роли человеческого фактора в антикризисном управлении; оценке успеха при осуществлении эффективного антикризисного управления.

Системой диагностики кризиса или банкротства на предприятии является система антикризисного управления. Для того, чтобы не допустить кризиса, огромное значение имеет своевременное распознавание возможного кризисного процесса. Характерными чертами неблагополучия предприятий и организаций являются отрицательная реакция партнеров по бизнесу, банков, поставщиков, потребителей продукции, неграмотная смена деловых партнеров, выход на новые неизвестные рынки, изменения в стратегии предприятия, низкий уровень квалификации персонала, нарушения определенной пропорциональности в балансе активов и пассивов, увеличение задолженности предприятия поставщикам и кредиторам, падение прибыльности фирмы, уменьшение доходов, обесценивание акций, установление предприятием нереальных цен на производимую продукцию и услуги. Поэтому для выработки мер по своевременному предотвращению и преодолению приближающихся кризисных процессов, а так же в случае их возникновения необходимо знание законов протекания и структуры кризисного процесса.

Главной задачей в антикризисном управлении является не откладывать решение стратегически важных вопросов на будущее. Практически лю-

бую возникшую ситуацию на предприятии, которая вовремя не была решена, можно считать кризисной. Для того чтобы не появлялась такая ситуация, необходимо своевременно понимать причины возникновения, благодаря которым в экономике организации или предприятия появился кризисный процесс, без промедления принимать меры до проявления еще более сложных финансовых трудностей.

Одной из самых главных задач возникновения кризисных ситуаций является цикличность в развитии социально-экономических систем. Однако симптомы кризисных явлений в организациях проявляются по-разному и, исходя из этого, организации применяют всевозможные методы и способы в диагностике кризисных явлений: точный анализ персонала предприятия и продаж; разработка способов выхода из кризисной ситуации, а именно способ выхода из экономического, финансового, технологического, социального кризиса; разработка проекта антикризисного управления и дальнейших способов его воплощения в реальность, таких как стратегическое и тактическое планирование.

В результате, можно заключить, что в настоящее время антикризисное управление является наиболее важным направлением в организации управления производством. А грамотная реализация антикризисных планов позволит не только вывести отечественную экономику и производство из кризисного положения, но и станет новой точкой в развитии.

В современных условиях при реализации антикризисных мер наблюдается повышение роли «человеческого капитала», который означает своевременное предвидение и уверенное, по возможности, безболезненное его разрешение. Человеческий капитал является неотъемлемой частью существования и развития любой организации. Все большее внимание в настоящий момент при борьбе с кризисными явлениями уделяется повышению значимости и ценности таких характеристик «человеческого капитала» как профессионализм, интеллект, быстрая адаптация к меняющимся условиям, способность принимать быстрые и эффективные решения. Однако руководители порой недостаточно уделяют внимания оценке своего персонала.

Р. Дорнбуш, С. Фишер, К. Шмалензи, справедливо отмечают, то что «человеческий капитал выступает мерой, воплощенной в человеческой способности приносить доход. Данная способность несет в себе врожденный талант, а также уровень образования, навыки и приобретенную квалификацию».

По мнению исследователя Н. Бонтиса, «человеческий капитал – это совместное объединение навыков, интеллекта, специальных знаний, которые отличают организацию от других, придавая ей особенные характеристики. Люди в организации выступают незаменимыми элементами, способными получать знания, навыки, вводить что-то новое и развивать свои творческие способности, в свою очередь если их на должном уровне поддерживать и мотивировать, то они способны организации обеспечить долгую жизнь».

В любой организации для эффективной борьбы с кризисами необходимо заблаговременно уделять больше внимания персоналу, а именно стимулировать его материально, психологически, а также направлять его на повышение квалификации, привлекать специалистов для обучения своего персонала новым усовершенствованным технологиям в современной действительности.

В. Матур говорит о том, что, при условии осуществления успешной долгосрочной стратегии экономического развития, организации необходимо постоянно искать пути накопления человеческого капитала. Потому как человеческий капитал выступает стимулом роста и развития – как прямо, так и косвенно. Прямо, в современных условиях, когда происходит постоянное развитие и внедрение новых технологий, персоналу постоянно необходимо увеличивать объем знаний, а за счет этого постепенно будет происходить повышение уровня производительности, основанное на применении инноваций, а это, в свою очередь, будет способствовать развитию и процветанию отрасли. Косвенно, когда происходит эффективное использование рабочей силы, остаются излишки, которые направляются на инвестирование человеческого капитала, что, в свою очередь, способствует росту и развитию организации, а также выступает препятствием возникновения кризисных ситуаций на предприятии.

В условиях постоянно меняющихся социально-экономических условий, развития НТП, любому предприятию необходимо выделять средства на развитие человеческого фактора. Тем самым, повышая его эффективность, происходит повышение уровня качества выполнения работы, что существенно позволяет повысить конкурентоспособность предприятия и как следствие предотвратить кризисные ситуации. Именно поэтому человеческий фактор является методом антикризисного управления.

Для того чтобы персонал постоянно находился на должном уровне владения знаниями как на теоретическом, так и на практическом уровне ан-

тикризисного управления, руководителям необходимо проводить оценку персонала с целью выявления пробелов в знаниях работников и дальнейшего их устранения. Основными мерами повышения уровня знаний могут выступать:

1. Повышение квалификации работников в связи с введением новых технологий и программ. За счет повышения уровня квалификации работников у предприятия будет больше шансов стать конкурентоспособным, перспективным и инновационным.

2. Направление работников на получение высшего образования. Данная мера позволит предприятию иметь хорошую репутацию среди своих конкурентов.

3. Предоставление услуг по охране здоровья, с целью снижения заболеваемости. В связи с этим уменьшится количество больничных работников, которые благодаря своему уровню квалификации, навыкам могут помочь предприятию выйти из кризисной ситуации.

4. Проведение тренингов на базе предприятия. Игровая, теоретическая постановка проблем, выявление причин возникновения, разбор процесса выхода из неблагоприятной для предприятия кризисной ситуации позволяет персоналу в дальнейшем быстрее адаптироваться к возникающей обстановке и стараться не допускать ее дальнейшего развития.

Любое предприятие, которое дорожит своим положением на рынке, будет стремиться только его повысить и укрепить, а это в свою очередь будет происходить за счет уровня качества имеющегося персонала. Кризисная обстановка в организации вынуждает ее руководителей искать дополнительные средства для стимулирования персонала к творческому и продуктивному труду. Однако формы стимулирования в организации могут отличаться из-за материальных нужд работников. В общем виде создание системы стимулирования персонала в антикризисной деятельности сводится к таким мероприятиям:

1) равный подход к оценке работников, к их порицанию и вознаграждению;

2) расширение коммуникативной возможности в коллективе;

3) расширение полной реализации, раскрытие творческих, производственных возможностей и профессиональный рост;

4) создание положительного морально-психологического климата в коллективе.

Любое предприятие в период кризисной ситуации должно изыскивать всевозможные меры для наиболее быстрой реабилитации. Стимулирование

персонала является эффективным направлением антикризисного управления, так как позволяет увеличить степень продуктивности работников.

Человек является неотъемлемой частью существования любой сферы деятельности. Роль его велика, в том числе и при антикризисном управлении. И проявляется она в следующих факторах:

1. Проведение профилактики кризисных ситуаций. На принятие правильного решения в организации оказывает огромное влияние качество человеческого фактора, что, в свою очередь, способствует своевременному восприятию циклических сигналов в развитии, объективной оценке сложившейся ситуации и дальнейшим действиям по антикризисному управлению. Весь персонал организации может стать человеческим капиталом лишь в том случае, когда его мотивация, знания и причастие к организации определяются высоким качеством показателей их деятельности. При условии, если организация владеет качественным человеческим капиталом, наступление разрушительной и глубокой кризисной ситуации резко снижается.

2. Стабилизация в период кризиса. В условиях окружающей действительности происходят различные события, а их осознание в свою очередь свойственно уверенным и образованным людям, так как им в меньшей степени характерно паническое настроение, несобранность, конфликтность. Так как одни качества человека связаны с его характером, а другие он приобретает в процессе своего развития. Тактичность, уверенность, концентрированность, именно эти качества личности находят свое выражение в человеческом факторе при стабилизации в период кризиса.

3. Влияние на ускорение выхода из кризисной ситуации. На данном этапе индивиду необходимо обладать такими качествами как мышление, профессионализм, уверенность, которые находят выражение в степени его инновационности и образованности.

Как показывает практика в современном мире, человеческий капитал играет важную роль в антикризисном управлении. Это можно наблюдать из газет, СМИ, радио. Каждый день, покупая газеты, читая статьи в интернете, прослушивая новости дня, мы наблюдаем то, что человек вносит огромный вклад в развитие государства. Государство не функционирует без людей, что относится и к антикризисному управлению.

В период кризисной ситуации квалифицированный персонал имеет огромное значение для организации, так как является показателем стабильности внутренней среды организации, без

которой выход из кризиса невозможен. Средством механизма антикризисного управления человеческий фактор выступает лишь в том случае, когда при его помощи решается проблема выхода из кризисной ситуации организации, происходит обновление технологий, модернизация производства, начинают использоваться различные инновации.

Проблеме антикризисного управления постоянно уделяется большое внимание, но оно является недостаточным, причин этому несколько: ошибки при подборе кадров, недостаточное количество квалифицированного персонала, недостаточная подготовка управленцев.

Поэтому для недопущения, смягчения или разрешения кризисных ситуаций необходимо постоянно способствовать развитию человеческого фактора: необходимо начать вкладывать средства в образование персонала, создавать в коллективе благоприятную социально-экономическую обстановку, сформировать ценности и традиции для всей организации в целом, повысить уровень корпоративной культуры, а также способствовать накоплению опыта и навыков.

С начала периода реформирования Российской экономики прошло более десятка лет. К рыночным условиям приспособились наиболее опытные и предприимчивые производственные субъекты. Почти во всех приспособившихся предприятиях к рынку созданы отделы маркетинга, задача которых осуществлять непосредственную связь с покупателями и создавать новые системы управленческого учета. Отделы маркетинга и коммерции направлены на выявление реальной картины финансово-экономического состояния организации. Но на практике для создания и осуществления долгосрочной конкурентоспособности этого оказывается недостаточно. На первое место для формирования основных условий конкурентоспособной и стратегической перспективы развития промышленного предприятия выступает инновационная деятельность [2].

В настоящее время для создания наиболее благоприятных условий инновационного развития предпринимают различные шаги. В их числе реализация многих программ по активизации инновационной деятельности в науке и производстве. Многие производственные организации и предприятия проводят внедрение инноваций в свою деятельность. Этот процесс рассматривается как один из способов повышения конкурентоспособности создаваемых товаров и услуг, а также поддержания высокого уровня прибыли и темпа роста и развития. Многие такие предприятия пре-

одолели экономические трудности и начали проводить разработку в области инновационных технологий.

Отличительная особенность антикризисного управления связана с потребностью принятия сложных управленческих решений в рамках ограниченных финансовых средств, большой степени неопределенности и риска. Любой руководитель, решающий такие задачи, сталкивается с необходимостью действовать вовремя, быстро и максимально разумно, учитывая даже такие тонкости как морально-этические принципы, правила и нормы человеческих взаимоотношений, согласующихся с социокультурным этносом и политикой государства.

Одним из инструментов, позволяющим совершить выбор в пользу более актуальной антикризисной стратегии для каждой конкретной организации, является философия управления организацией. Философия управления организацией должна охватить все бизнес-процессы конкретной организации в их единстве, целостности, гармоничности, а также выделить в них самое важное – человека, найти согласие между работником и организацией. В своей философии организация уточняет главные ценности, которые для сотрудников должны стать целью всей их деятельности, что становится важным при выборе антикризисной стратегии развития [3].

Современный менеджер в процессе антикризисного управления персоналом обязан рассматривать такие составляющие, как религиозные, обычаи делового оборота, моральные и этические нормы, опыт ведущих организаций похожих и смежных отраслей народного хозяйства, национальные и региональные свойства стратегии кадровой политики на уровне государства, региона, предприятия и его структурного подразделения.

Осознание философии организации дает знание смысла ее существования в среднесрочной перспективе, знание особенностей поведения ее сотрудников в инновационной ситуации. Поэтому одним из основных генераторов социально-ориентированного развития могут и должны стать социальные инновации, которые направлены на согласованное, сбалансированное развитие человека и общества. Инновационная среда содействует научно-техническим, технологическим и информационным новшествам, обеспечивает их ускорение, повышение эффективности применения новой техники и технологий, снижение инновационных издержек. Именно социальные инновации создают инновационную среду в современном социальном государстве.

Сущность социальных технологий представляют следующие точки зрения. Согласно Дж. Томасу, социальные технологии имеют смысл, если ввести социальные инновации в разные направления социальной практики. В число инноваций входят социальные исследования, разработка исследовательских программ, выработка моделей, социальный эксперимент, разработка новых методик, технологии выработки критериев оценки эффективности. Именно инновации, особые средства, способствующие росту эффективности процессов, позволят сделать их реальностью.

Согласно Н. С. Данакину, существование социальных технологий связано с самой социальной реальностью. Протекание социальных процессов порождает социальные технологии. Если представить социальные технологии как серию последовательных операций, то они и есть социальный процесс. Согласно данной точке зрения, суть социальной технологии состоит в том, чтобы, учитывая все объективные и субъективные условия, спроектировать оптимальное развитие социального процесса. Поэтому социальный процесс анализируется с точки зрения его вида, типа, характерных особенностей, внутреннего механизма, сопутствующих условий, интенсивности, направленности. В результате, с помощью социальных технологий формируется полный «реестр» социальных процессов.

Одной из главных составляющих в системе антикризисного управления должна быть философия управления организацией, так как именно она направлена на ценности, смыслы, включенные в обширный социальный контекст, предопределяющие деятельность организации. Соблюдение философии в системе антикризисного управления обеспечивает успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и эффективное развитие, а такой инструмент как социальные инновации внесут ясность в формирование процесса успешного развития предприятия, благодаря его

целевой направленности и оптимизации, обеспечив его надежностью, создав механизм саморегуляции и обеспечив наличием благоприятных сопутствующих условий.

Если философия управления организацией будет не соблюдаться, то это приведет к развитию конфликтов между администрацией и сотрудниками, между поставщиками и потребителями, к снижению имиджа фирмы, затем может привести к созданию кризисной ситуации, а следовательно – к рассогласованию в деятельности всех систем предприятия, провалу и его дальнейшему разорению.

Литература

1. Антикризисное управление: учебник для вузов / под ред. Э. М. Короткова. Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Антикризисное управление человеческими ресурсами: учеб. пособие для вузов / под ред. Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2010.
3. Потихенченко Т. А. Социальные инновации как инструмент рационализации системы антикризисного управления // Проблемы и перспективы экономики и управления: мат-лы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апр. 2012 г.). СПб.: Реноме, 2012. С. 185-187.

References

1. Antikrizisnoye upravleniye [Crisis management]: uchebnik dlya vuzov / pod red. E. M. Korotkova. Izd. 2-ye, dop. i pererab. M.: INFRA-M, 2010.
2. Antikrizisnoye upravleniye chelovecheskimi resursami [Crisis management of human resources]: ucheb. posobiye dlya vuzov / pod red. N. A. Gorelova. SPb.: Piter, 2010.
3. Potikhenchenko T. A. Sotsial'nye innovatsii kak instrument ratsionalizatsii sistemy antikrizisnogo upravleniya [Social innovations as instrument of rationalization of system of crisis management] // Problemy i perspektivy ekonomiki i upravleniya: mat-ly mezhdunar. nauch. konf. (g. Sankt-Peterburg, apr. 2012 g.). SPb.: Renome, 2012. S. 185-187.

* * *

HUMAN FACTOR AND SOCIAL INNOVATIONS IN SYSTEM OF CRISIS MANAGEMENT

LYGINA NINA IVANOVNA

Oryol State Institute of Economy and Trade,
Oryol, the Russian Federation, e-mail: ogiet@ogiet.ru

BURTSEVA MARGARITA NIKOLAEVNA

Oryol State Institute of Economy and Trade,
Oryol, the Russian Federation, e-mail: burceva.margarita@yandex.ru

In this article authors considered the essence and regularities of emergence and course of insolvency of the enterprises from recurrence positions in economy, established features, reasons and value of this phenomenon in Russia, defined methods of smoothing of negative tendencies and a condition of acritical development, a role of the human capital and philosophy of management of the organization at realization of anti-recessionary measures, social innovations as tool in system of crisis management. Crisis management is a kind of management of the organization. Need of crisis management connects with financial improvement of the enterprises functioning in a condition of chronic insolvency. Crisis management is a risk activity on which the destiny of the enterprise, and also reputation of the expert carrying out sanitation depends. The human factor in system of crisis management appears not only concerning the person to crisis, but also in conscious management of crisis. In crisis management the human capital influences mistakes in decision-making, timely perception of signals of cyclic development of economy and the enterprise, objective and value judgment of situations, design of anti-recessionary events. Wishing to neutralize crisis, to solve it in favor of the enterprise, it is necessary to develop the human capital: to invest in education, to motivate an initiative and creativity, to create favorable social and psychological climate, to increase the level of corporate culture. The human capital acts as an element of the mechanism of management in that case when people solve problems of modernization of production, redesigns, uses of innovations, updating of technologies on its basis. Observance of philosophy in system of crisis management provides success and effective development of the organization, and social innovations clear up formation of process of successful development of the enterprise.

Key words: crisis management, crisis, bankruptcy, human capital, philosophy of management of the organization, social innovations.