

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

демонструвались у будь-яких країнах світу (зокрема під час проведення двосторонніх комісій, міжнародних конференцій, економічних форумів, засідань двосторонніх комісій з економічного та науково-технічного співробітництва тощо) в «онлайн»-режимі (через всевітню мережу Інтернет) за допомогою відповідних мультимедійних пристроїв та програм, інсталюваних на переносному комп'ютері.

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що провідну роль у регулюванні німецької економіки відіграють, передусім, такі органи та інституції державної влади, як Федеральний Уряд Німеччини, Кон'юнктурна рада державних органів, Рада з фінансового планування, Плановий комітет з питань регіональної господарської структури, Федеральне міністерство економіки та технологій, Федеральне міністерство фінансів, Федеральне міністерство продовольства, сільського господарства та захисту прав споживачів, Федеральний Банк Німеччини, Наукова рада при Федеральному міністерстві економіки та технологій, Експертна рада з оцінки загальноекономічного розвитку, Федеральне картельне відомство, Федеральне відомство з питань праці, сприяючи широкомасштабній та багатогранній реалізації сучасної концепції державної економічної політики ФРН, спрямованої на захист інтересів німецьких виробників на внутрішньому і зовнішньому ринках; створення загальних економічних умов для забезпечення вільної конкуренції та відкритості ринку; сприяння лібералізації зовнішньої торгівлі; підтримку і розвиток малого і середнього підприємництва; покращення інвестиційного клімату; створення умов для здійснення структурних реформ у різних галузях та сферах економіки.

Висновки і пропозиції. Проаналізований досвід ФРН щодо ефективної взаємодії органів державної влади у регулюванні німецької економіки є вкрай цінним для переосмислення та застосування в українських реаліях, враховуючи стратегічну спрямованість зовнішньоекономічного курсу України на широку інтеграцію у світове співтовариство у цілому та інтеграцію до ЄС зокрема.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Морозов В.С. Особливості розробки державних програмних документів економічного та соціального характеру у ФРН // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 8 с.
2. Морозов В.С. Постійно-діючі мобільні виставки або експозиції у підпорядкуванні міністерств та відомств економічного характеру спрямування // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2007. – 3 с.
3. Морозов В.С. Федеральне відомство з питань праці Німеччини // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2005. – 5 с.
4. Морозов В.С. Федеральне картельне відомство Німеччини // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 3 с.
5. Морозов В.С. Федеральне міністерство економіки та технологій // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 3 с.
6. Морозов В.С. Федеральне міністерство продовольства, сільського господарства та захисту прав споживачів // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 3 с.
7. Морозов В.С. Федеральне міністерство фінансів // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 4 с.
8. Морозов В.С. Федеральний Банк Німеччини // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2005. – 2 с.
9. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Starthilfe – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit, Stand: 1/2012, Berlin - 120 S.
10. Claudia Steur: Das heutige Bundesministerium der Finanzen. Ein "steinernes Geschichtsbuch". In: Claudia Steur: Die Wilhelmstraße - Regierungsviertel im Wandel / The Government Quater through the centuries. Stiftung Topographie des Terrors, Berlin, 2007. - S. 197- 204.
11. Karl Otto Pöhl: Ein Mythos mit Verfassungsrang. Die Bundesbank wird fünfzig, In: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 29. Juli 2007, NR.30, S. 32-44.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Муромець Н.Є., д-р екон. наук., професор кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету (Україна)

Лькова Л.М., здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету (Україна)

Муромець Н.Є., Лькова Л.М. Антикризисное управление людскими ресурсами в системе социально-трудовых отношений

У статті визначено певні закономірності антикризового управління підприємствами, проведено класифікацію ризиків в соціально-трудових відносинах за суб'єктами, рівнями та предметами соціально-трудових відносин. Зроблено висновок, що нинішня криза національної економіки — це перш за все криза галузевої організації виробництва та його структури, у промисловості в тому рахунку. Обґрунтовано поняття ризику в системі соціально-трудових відносин, який розглядається як сукупність відносин, що виникають в процесі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин - працівників, працедавців, держави, - в умовах обмеженості інформації про стан мікро- і макросередовища. Запропоновано комплекс антикризових заходів щодо управління людськими ресурсами в умовах виходу з економічної кризи, які ґрунтуються на принципах реструктуризації структури управління та забезпечення адаптації людських ресурсів до викликів глобальної економічної кризи.

Ключові слова: антикризове управління, соціально-трудові відносини, людські ресурси, соціальні ризики, економічна криза.

Муромець Н.Е., Лькова Л.М. Антикризисное управление людскими ресурсами в системе социально-трудовых отношений

В статье определены закономерности антикризисного управления предприятиями, проведено классификацию рисков в социально-трудовых отношениях по видам субъектов, уровням и предметам социально-трудовых отношений. Сделан вывод, что нынешний кризис национальной экономики - это прежде всего кризис отраслевой организации производства и его структуры. Обоснована сущность понятия риска в системе социально-трудовых отношений, который рассматривается как совокупность отношений, которые возникают в процессе взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений - работников, работодателей, государства, - в условиях ограниченности информации о состоянии микро- и макросред. Предложен комплекс антикризисных мероприятий по управлению человеческими ресурсами в условиях выхода из экономического кризиса, которые основаны на принципах реструктуризации структуры управления и обеспечения адаптации человеческих ресурсов к вызовам глобального экономического кризиса.

Ключевые слова: антикризисное управление, социально-трудовые отношения, человеческие ресурсы, социальные риски, экономический кризис.

Muromets N., Lykova L. Antykryzysmanagement by human capitals in system of socially-labour relations

Certain conformities to the law of anti-crisis management by enterprises, conducted classification of risks in the socially-labour relations after subjects, levels and articles of socially-labour relations are certain in the article. A conclusion is done, that present crisis of national economy is it the crisis of of particular a branch organization of production and his structure foremost, in industry in that account. Concept of risk in the system of socially-labour relations, which is examined as aggregate of relations, which arise up in the process of co-operation of subjects of socially-labour relations - workers, employers, state, - in the conditions of narrow-mindedness of information about the state of mikro- and macroenvironments. The complex of anti-crisis measures is offered on the management by human capitals in the conditions of exit from an economic crisis, which ґрунтуються on principles of restructuring of structure of management and providing of adaptation of human capitals to the

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

calls of global economic crisis.

Keywords: antykrzyzysmanagement, socially-labour relations, human capitals, social risks, economic crisis.

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні спостерігається не просто економічна криза, а крах існуючої моделі економічного розвитку. Економіка України виявилася найбільш вразливою саме до таких глобальних макроекономічних дисбалансів, які виникли в результаті нестабільного зростання світових цін на сировину та існування надлишкової ліквідності на світових ринках капіталу, а також внутрішніх структурних дисбалансів, закладених у докризовий період. Однією з ключових проблем сучасного соціально-економічного розвитку України є кризові явища в системі управління розвитком людських ресурсів, через посилення ризиків в системі соціально-трудових відносин є небезпека виникнення негативних ситуацій, що викликаються кризами різних масштабів в процесі регулювання якості трудового життя та зайнятості персоналу. Але проблеми антикризового управління людськими ресурсами в умовах впливу глобальної економічної кризи недостатньо досліджені.

Аналіз останніх досліджень. Вагомий внесок у дослідження методичних, методологічних та прикладних питань з управління трудовими ресурсами належить зарубіжним дослідниками У. Пеггі, А.Кетле, А.Лавуазьє, А.Сміт, Т.Р.Мальтус, Д.Рікардо, Д.С.Міллер та ін. Серед сучасних вчених-економістів суттєвий внесок у розвиток теорії управління людських ресурсів здійснили такі вітчизняні, як Гейць В. М., Т.Голікова, О.Гришнова, Колот А., Лук'янченко Н.Д., Калініна С.П., Шаульська Л.В. Л.Семів, М.Семикіна, А.Єськов та ін., та російські вчені В.Гойло, Т.Заславська, А.Клепач, І.Майбуров, О.Шкаратан.

Метою статті є розробка антикризових заходів щодо управління людськими ресурсами в умовах виходу з економічної кризи, які ґрунтуються на принципах реструктуризації структури управління та забезпечення адаптації людських ресурсів до викликів глобальної економічної кризи.

Результати дослідження.

Світ переживає одну з найглибших і наймасштабніших криз, що вже отримала власну назву – Велика рецесія. На відміну від попередніх криз (енергетична та фінансова криза 70–80-их, азіатська фінансова криза 1997 р., суверенні дефолти 90-их, біржовий обвал 2001 р.) нинішня Велика рецесія має всі ознаки глобальної системної кризи. Тобто такої, що свідчить про вичерпаність попередньої моделі глобального розвитку і необхідність докорінних змін у світовій фінансово-економічній та геополітичній архітектурі [1].

Глибинні причини кризи полягають не в економічній, а в цивілізаційній площині. Вичерпала себе індивідуалістична культура хижацького ставлення до людини і природи, що девальгувала людські цінності і духовну спадщину та призвела до загальної уніфікації та комерціалізації усіх сфер життя людини, тривалий час руйнувала самотні культури. Шлях до нової глобальної цивілізації виявився набагато складнішим, і першою дала сигнал на «перезавантаження» світоустрою та переосмислення поглядів на майбутній розвиток світова економіка [1].

Однією з головних причин нинішньої глобальної економічної кризи стала вичерпаність моделі економічного розвитку на основі розширеного споживання, що тривалий час спонукала до екстенсивного нарощування масового виробництва та прискореного зростання фінансового сектору і сектору послуг. В умовах прискореної глобалізації кінця ХХ – початку ХХІ ст. модель розширеного споживання поширилася у світі як універсальний алгоритм побудови успішної економіки. У результаті склалася система міжнародного поділу праці, в якій провідне місце посіли країни з найрозвиненішою фінансовою системою та високою смістю внутрішнього ринку, зорієнтованого на задоволення потреб споживчого попиту. Вони стали експортерами технологій, фінансових схем, моделей економічної та соціальної організації, а переважна більшість країн світової периферії набули функції товарного та ресурсного забезпечення. Відтак консервація нерівномірності розвитку стала однією з ключових глобальних проблем [2].

Уповільнення темпів інноваційно-технологічного оновлення наприкінці ХХ ст. у провідних країнах посилила дисбаланси у світовій економіці. Прискорене нарощування внутрішнього споживання та консервація технологічних укладів спричинили галопуюче зростання цін на ресурси та поглиблення протистояння за контроль над багатими на природні ресурси регіонами. Проблема ресурсного забезпечення економічного розвитку (території, природні ресурси, земля та продовольство) набула ознак глобальної [3].

Остаточним виразом моделі розширеного споживання став збій фінансово-банківської системи розвинених країн. Нездатність кредиторів обслуговувати непомірні борги призвела до знецінення фінансових інструментів, хвилі банкрутств фінансових установ, тотального обвалу фондових ринків, валютної лихоманки та критичне зниження кредитної активності. Всі вище наведені виклики світової економічної кризи обумовили формування великої кількості ризиків в системі соціально-трудових відносин.

Під сутністю поняття ризиків в системі соціально-трудових відносин є небезпека виникнення негативних ситуацій, що викликаються кризами різних масштабів в процесі регулювання якості трудового життя.

Доцільним є проведення класифікації ризиків в соціально-трудових відносинах, збудована за такими ознаками [4, С.150]:

1. За суб'єктами соціально-трудових відносин виділені:

- ризики найнятого робітника, пов'язані з небезпекою розірвання та/або недотримання трудового договору з працевдавцем в результаті виникнення розбіжностей з приводу трудової діяльності;
- ризики профспілкових організацій, пов'язані з небезпекою порушення основ представництва і неефективного захисту соціально-трудових прав і інтересів працівників;
- ризики працевдавця, пов'язані з небезпекою розірвання трудового договору з найнятим робітником за ініціативою останнього в результаті виниклих розбіжностей з приводу трудової діяльності та/або недотримання працівником укладеного з працевдавцем трудового договору;

а також місцеві влад представлені в соціально-трудових відносинах в особі працевдавця, на них розповсюджуються відповідно ті ризики, які властиві працевдавцю. Коли ж органи влади виступають як регулятор трудових відносин, гаранта соціальних прав і соціального захисту населення, миротворця в рішенні трудових суперечок, то з'являється небезпека виникнення негативних ситуацій в їх діяльності.

2. За рівнями соціально-трудових відносин виділені:

- індивідуальні ризики, які можуть виникати при здійсненні тієї частини соціально-трудових відносин, в якій задіяні індивідуальні суб'єкти даних відносин (найнятий робітник - найнятий робітник, найнятий робітник - працевдавець, працевдавець - працевдавець);
- групові ризики, які можуть виникнути при здійсненні тієї частини соціально-трудових відносин, в якій задіяні колективні суб'єкти даних відносин (наприклад, об'єднання працевдавців і профспілкові організації, а також працевдавець і колектив найнятих робітників);
- адміністративні ризики, які можуть виникнути при здійсненні тієї частини соціально-трудових відносин, в якій відбувається, перш за все, їх регулювання.

3. За предметами соціально-трудових відносин виділені:

- ризики соціально-трудових відносин зайнятості, викликані небезпекою виникнення негативних ситуацій, пов'язаних з участю економічно активного населення в суспільній праці, в рамках об'єктивно існуючих взаємозв'язків і взаємодій суб'єктів соціально-трудових відносин;
- ризики соціально-трудових відносин організації і ефективності праці, обумовлені небезпекою виникнення негативних ситуацій, пов'язаних з регулюванням якості трудового життя, при об'єктивно існуючих взаємозв'язках і взаємодіях суб'єктів соціально-трудових відносин в процесі здійснення ними професійної діяльності; ризики соціально-трудових відносин винагороди за працю, пов'язані з небезпекою виникнення негативних ситуацій, обумовлених з регулюванням тієї частини якості трудового життя, яке пов'язане з

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

проблемами оплати за працю при об'єктивно існуючих взаємозв'язках і взаємодіях суб'єктів соціально-трудових відносин і спонуки їх до професійної діяльності [5].

Чинники, які створюють ризикове поле, показують, що антикризове регулювання соціально-трудових відносин може розглядатися як діяльність зі зниження або перенесення ризиків, що має за мету створення умов стійкого розвитку суспільства. У більш широкому розумінні, антикризове регулювання у сфері соціально-трудових відносин слід розглядати як виявлення і оцінку небезпеки виникнення негативних ситуацій, що викликаються об'єктивно існуючими взаємозалежностями і взаємодіями, що виникають між учасниками процесу праці і націленими на регулювання якості трудового життя, а також вживання заходів з запобігання або мінімізації негативних наслідків при виборі одного з альтернативних варіантів можливої дії або ухвалення рішення в цій сфері для досягнення поставленої мети [4].

В цілях підвищення ефективності подібного управління вводиться такий показник, як «сукупний рівень ризику у сфері соціально-трудових відносин», який вимірюється за формулою [4, С.63]:

$$P_{сов.} = P_{н.р.} + P_{ц.о.} + P_{р.} + P_{о.г.в.м.с.} + P_{с.т.о.з.} + P_{с.т.о.о.э.ф.т.} + P_{стотв}$$

где $P_{сов.}$ – оцінка сукупного рівня ризику;

$P_{н.р.}$ – ризики найнятого робітника;

$P_{ц.о.}$ – ризики профспілкових організацій;

$P_{р.}$ – ризики працедавця;

$P_{о.г.в.м.с.}$ – ризики органів державної влади і місцевого самоврядування;

$P_{с.т.о.з.}$ – ризики соціально-трудових отношений зайнятості;

$P_{с.т.о.о.э.ф.т.}$ – ризики соціально-трудових відносин зайнятості;

$P_{стотв}$ – ризики соціально-трудових відносин організації і ефективності праці.

Управління соціально-трудовими відносинами в умовах ризику повинне мати чітко регламентований, цілеспрямований порядок підготовки і реалізації управлінських рішень за допомогою наперед розроблених процедур і дій. Взагалі процес управління ризиками складається з чотирьох етапів: планування процесу управління ризиками; ідентифікація ризиків; планування реагування по заданих параметрах; моніторинг і контроль результатів розвитку сфери соціально-трудових відносин на відповідному рівні.

На рис. 1 наведено механізм регулювання соціально-трудових відносин в умовах кризи. Ризики, виступаючи невід'ємним елементом системи соціально-трудових відносин, формуються і розвиваються під впливом різноманітних чинників - фонових, чинників непрямої дії, прямої дії, внутрішньофірмових чинників. На національному рівні чинниками можуть виступати як внутрішні і зовнішні. Зовнішні чинники ризику в системі соціально-трудових відносин не залежать від поведінки суб'єктів цих відносин: політичні, науково-технічні, соціально-економічні і екологічні чинники.

Внутрішні чинники ризиків виникають в процесі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин на рівні фірми, регіону, галузі і на національному рівні. З погляду можливості дії на них

чинники ризику соціально-трудових відносин можна умовно підрозділити на об'єктивні і суб'єктивні чинники [6, С.45].

Ризик в системі соціально-трудових відносин розглядається як сукупність відносин, що виникають в процесі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин - працівників, працедавців, держави, - в умовах обмеженості інформації про стан мікро- і макросередовища. Результатом реалізації ризику в даній системі є зниження економічних результатів діяльності суб'єктів трудових відносин, що виявляються у формі нижчого доходу в порівнянні з очікуваним, і недосягнення цілей діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин, а також отримання незапланованого доходу. Кількісну і якісну міру упевненості суб'єктів соціально-трудових відносин в досягненні очікуваного результату відображає рівень ризику, що характеризує можливий спектр небажаних подій, вірогідність їх настання і розмір обумовлених ними матеріальних і нематеріальних втрат.

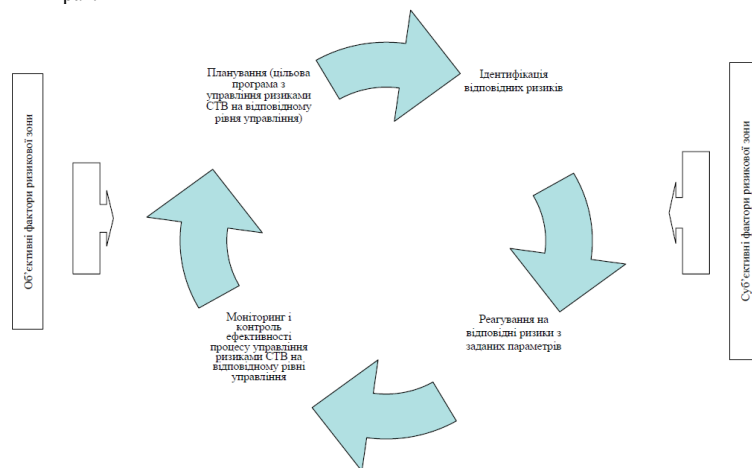


Рис. 1. Механізм регулювання соціально-трудових відносин в умовах кризи

Наведемо класифікацію чинників ризиків в системі соціально-трудових відносин за змістом можливих наслідків[6, С.213]: відсутність одноманітності правив і реалізації трудових відносин через галузеву «усічене» структуру економіки; унаслідок глибокої «анклавізації», де разом з мегаполісами своїм життям живе так звана глибинка; унаслідок відмінностей етнічних і регіональних культур і традицій та ін.; формальні, законом встановлені правила трудових відносин повсюдно переплітаються з неформальними, часто міжособовими відносинами між працівником і працедавцем;

працівники в переважній більшості не бачать якого-небудь інституту, що представляє їх інтереси у відносинах з працедавцем; у конфігураціях менеджменту мають місце всі відомі його форми: авторитарна, планова, ієрархічна, бюрократична.

З цього виходить, що процес антикризового регулювання соціально-трудових відносин необхідно розглядати з позиції двох аспектів: першим є положення про «вбудованість процесу регулювання соціально-трудових відносин в загальний контекст регулювання економічних відносин відповідного рівня. Тому будь-які регулятивні дії різноманітних суб'єктів (зокрема суб'єктів вищого рівня управлінської структури), направлені на впорядкування (регулювання) загальної системи економічних відносин, впливають і на систему соціально-трудових відносин, змінюючи якість її елементів, тип зв'язку між ними, вектор їх розвитку.

Другим є положення про наявність у системи соціально-трудових відносин свого внутрішнього механізму саморозвитку, відмінного від механізму розвитку загальної системи економічних відносин. Він сприяє формуванню системи соціально-трудових відносин і виступає як реакція на дію численних чинників: економічних, соціальних, психологічних, соціокультурних та інш. При цьому одні

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

елементи системи соціально-трудових відносин можуть змінюватися динамічніше в порівнянні із загальною системою економічних відносин.

Світовий досвід доводить, що поведінка підприємств в період кризи підкоряється цілком певним закономірностям. При цьому кризова реалістичність принципово відрізняється від всього, до чого звикли керівники вітчизняних підприємств.

Стосовно аналізу поведінки українських підприємств необхідно враховувати специфіку кризового періоду. Саме її вплив є ключовим. Деякі з цих особливостей представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика економік залежно від умов розвитку

Параметр порівняння	Економіка кризового періоду	Стабільна або економіка зростання
Рівень диспропорцій між вартісними (грошовими) і матеріально-речовинними потоками	Високий	Низький
Ефективність функціонування економіки	Знижується	Залишається незмінною або підвищується

У економіці, що зростає або є стабільною, підвищення рівня спеціалізації є одним з головних чинників ефективності виробництва. В період економічної кризи, коли руйнуються господарські зв'язки, спеціалізація, навпаки, погіршує життєздатність підприємства.

При ускладненні доступу до зовнішніх елементів, від яких залежить життєздатність підприємства, воно вимушене створювати компенсаторні механізми за рахунок власної структури. Це покликане підвищити адаптаційні можливості підприємства і скоротити негативний вплив зовнішніх умов на його діяльність.

Крім того, нерентабельні у минулому допоміжні і інші виробництва, що погіршували раніше фінансові показники підприємств, в кризових умовах часто виступають свого роду їх «рятувальниками». Подібні вимушені процеси, полегшуючи кризову ситуацію на підприємствах, одночасно ставлять перед ними нові проблеми. У період, передуючий кризі, підвищення ефективності досягалося підприємствами багато в чому за рахунок механізації, зростання фондовоозробності, упродовження нетрудомістких технологій [6, С.33].

У нинішніх кризових умовах вартість робочої сили зростає в набагато меншій мірі, ніж вартість основних фондів і матеріально-технічних ресурсів; знос основних фондів перевищує введення нових виробничих потужностей, а зростання цін на нову техніку випереджає підвищення її продуктивності. Ці і інші обставини об'єктивно ведуть до того, що відбувається невивільнення робочої сили унаслідок впровадження високих технологій, а навпаки, дешева робоча сила витісняє техніку, яка прийшла в непридатний до експлуатації стан [7, С.62].

Основні рекомендації з управління діяльністю підприємства в умовах кризової ситуації зводяться до наступного. У разі виникнення кризової ситуації повинна починати працювати особлива мережа зв'язків. Її призначення полягає в тому, щоб швидко передавати інформацію у всі ланки підприємства і керівництву, перетинаючи існуючі в повсякденності межі підрозділів, і одночасно фільтрувати загальну масу інформації.

Введення кардинального перерозподілу звичних обов'язків вищого керівництва. Так, наприклад, одна група керівників повинна здійснювати контроль і підтримку морального клімату в організації. Інша - організувати і підтримувати за будь-яких обставин звичну роботу з мінімальним рівнем зривів. І лише особлива третя група керівників повинна займатися розробкою і вживанням антикризових заходів для виходу з кризової ситуації [6, С.15].

Для розробки і реалізації таких антикризових заходів необхідно мати мережу оперативних груп управлінських працівників. Так, наприклад, підприємство може мати декілька оперативних груп різного призначення: одну - для вирішення несподіваних задач у області збуту, другу - у області технологій та ін. Для координації діяльності таких груп створюється штабна група на чолі з керівником підприємства. Зв'язок між штабною і оперативними групами повинен буди безпосереднім. В той же час низові ланки повинні продовжувати виконувати свою звичну роботу.

Висновки.

Обґрунтовано поняття ризику в системі соціально-трудових відносин, який розглядається як сукупність відносин, що виникають в процесі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин - працівників, працедавців, держави, - в умовах обмеженості інформації про стан мікро- і макросередовища.

В статті визначено певні закономірності антикризового управління підприємствами, проведено класифікацію ризиків в соціально-трудових відносинах за суб'єктами, рівнями та предметами соціально-трудових відносин.

В цілому аналіз закономірностей поведінки підприємств в умовах кризи дозволяє зробити наступні висновки: попадання в кризову фазу об'єктивно (незалежно від волі керівників підприємств) примушує застосовувати антикризові методи управління; антикризова поведінка підприємств часто протилежна тим діям, які ефективні в умовах економічного зростання або стабілізації економіки; стихійно вже формується антикризова модель діяльності підприємств, необхідно її вивчити, повною мірою визнати і свідомо використати на практиці.

Тому важливо проводити ретельне дослідження впливу структурних чинників, що визначають зміни якості персоналу підприємства, основними з яких є: невідповідність персоналу новим вимогам до персоналу (за рівнем зайнятості, професійно-кваліфікаційній структури, рівнем і структурою витрат, режиму і ефективності зайнятості); обмеженість здібностей персоналу підприємства виробляти необхідну продукцію (унаслідок жорсткої технологічної організації виробництва і наявності вузькоспеціалізованих ресурсів).

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Послання Президента України Віктора Януковича до Українського народу (з Експертною доповіддю НІСД «Україна ХХІ століття. Стратегія реформ і суспільної консолідації») / Укладач А. В. Єрмолаєв. – К.: НІСД, 2010. – 128 с.
2. Экономический кризис в Украине 2008-2009 гг. - [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://wiki.kgpi.ru/mediawiki/index.php/Экономический_кризис_на_Украине_\(2008-2009\)](http://wiki.kgpi.ru/mediawiki/index.php/Экономический_кризис_на_Украине_(2008-2009)).- Назва з екрану.
3. Гейць В. М. Новый курс: реформы в Украине. 2010–2015. Национальная доповідь / В. М. Гейць – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
4. Антикризисное управления человеческими ресурсами: Учебное пособие/ Н.А. Горелов.-Изд.: СПб.- 2010 - 432с.
5. Гавриличко Ю. Выход из кризиса: поиск возможных шагов [Электронный ресурс] / Ю. Гавриличко - Режим доступа: <http://dpuia.info/news/news-in-ukraine/kriminal-proisshestvija/vyход-iz-krizisa-poisk-vozmozhnyxsha.gov.html>.- Назва з екрану.
6. Глобализация мировой экономики и антикризисное управление / Редколл.: И. Ю. Беляева и др. — М, 2002.- 125с.
7. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.