



ПРИНЦИПЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- **Кризис предприятия** — это крайнее обострение противоречий в фирме как социально-экономической системе, угрожающее ее жизнедеятельности.



- **Антикризисное управление** — это совокупность методов, приемов, позволяющих распознавать кризисы, осуществлять их профилактику, преодолевать их негативные последствия, сглаживать течение кризиса.



СУТЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВЫРАЖАЕТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ ПОЛОЖЕНИЯХ

-  кризисы можно предвидеть, ожидать и вызывать; - кризисы в определенной мере можно ускорять, предварять, отодвигать; - к кризисам можно и необходимо готовиться; - кризисы можно смягчать; - управление в условиях кризиса требует особых подходов, специальных знаний, опыта и искусства; - кризисные процессы могут быть до определенного предела управляемыми; - управление процессами выхода из кризиса способно ускорять эти процессы и минимизировать их последствия.
-  Кризисы различны, и управление ими также может быть различным. Это многообразие проявляется в системе и процессах управления (алгоритмах разработки управленческих решений) и особенно в механизме управления. Не все средства воздействия дают необходимый эффект в предкризисной или кризисной ситуации.



СИСТЕМА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДОЛЖНА ОБЛАДАТЬ ОСОБЫМИ СВОЙСТВАМИ

- гибкость и адаптивность, которые чаще всего присущи матричным системам управления; - склонность к усилению неформального управления, мотивация энтузиазма, терпения, уверенности; - диверсификация управления , поиск наиболее приемлемых типологических признаков эффективного управления в сложных ситуациях; - снижение централизма для обеспечения своевременного ситуационного реагирования на возникающие проблемы; - усиление интеграционных процессов, позволяющих концентрировать усилия и более эффективно использовать потенциал компетенции.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ:

- **1) Ранняя диагностика кризисных явлений в финансовой деятельности предприятия** Учитывая, что возникновение кризиса на предприятии несет угрозу его существованию и связано с потерями капитала его собственников, возможность возникновения кризиса должна диагностироваться на самых ранних стадиях с целью своевременного использования возможностей ее нейтрализации.



□ 2) Срочность реагирования на кризисные явления

Каждое появившееся кризисное явление не только имеет тенденцию к расширению с каждым новым хозяйственным циклом, но и порождает новые сопутствующие ему явления. Поэтому чем раньше будут применены антикризисные механизмы, тем большими возможностями к восстановлению финансового равновесия будет располагать предприятие.



□ **3) Адекватность реагирования предприятия на степень угрозы его финансовому равновесию.**

Используемая система механизмов по нейтрализации банкротства в подавляющей части связана с финансовыми затратами. При этом уровень этих затрат должен быть адекватен уровню угрозы банкротства предприятия. В противном случае или не будет достигнут ожидаемый эффект (если действие механизмов недостаточно), или предприятие будет нести неоправданно высокие расходы (если действие механизма избыточно).



□ **4) Полная реализация внутренних возможностей выхода предприятия из кризисного состояния.**

В борьбе с угрозой банкротства предприятие должно рассчитывать исключительно на внутренние финансовые возможности.



▣ **5) Принцип учета долгосрочной перспективы организации.**

Реализация требований этого принципа предполагает осуществление стратегического прогнозирования и планирования развития организации.

Стратегический прогноз должен дать ответы на вопросы: сколько работников, какой квалификации, когда и на каких этапах и при каких обстоятельствах будут использованы? Какие рабочие места будут сокращены, будут ли созданы новые и в каком количестве, возникнет ли необходимость в сокращении персонала, в его переобучении, переподготовке, профориентации? Каких затрат потребуют предполагаемые кадровые изменения?



▣ **6) Принцип системности.**

Управление персоналом предполагает, что линейные руководители, специалисты, работники кадровых служб рассматривают человеческий ресурс организации как целостную, взаимосвязанную динамическую систему, охватывающую все категории работников и тесно связанную с внешней средой организации.

Системный характер управления персоналом предусматривает скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования человеческого капитала организации: набору, отбору, расстановке руководящих кадров, их подготовке и переподготовке, селекции и трудоустройству.



- **Принцип равных возможностей** отражает объективные тенденции, происходящие в социально-политической и экономической жизни российского общества.



▣ Принцип правовой и социальной защищенности.

Этот принцип предполагает строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, законов и основанных на них других правовых актов. Он также предусматривает знание менеджерами, предпринимателями, работниками кадровых служб норм административного, гражданского, трудового, хозяйственного, уголовного и других отраслей права. Ненадлежащая правовая подготовка руководителей может отрицательно сказаться на обеспечении защиты прав сотрудников, привести к конфликтам с ними в процессе операций по найму и увольнению и в других ситуациях.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) Беляев, А.А. Антикризисное управление.: Учебник для студентов вузов / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 319 с.
- 2) Круглова, Н.Ю. Антикризисное управление: Учебное пособие / Н.Ю. Круглова. - М.: КноРус, 2013. - 400 с.
- 3) Орехов, В.И. Антикризисное управление: Учебное пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова. , испр. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 268 с.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

