**УДК 331.1**

**Миннегалиев Р. Ф, студент**

**Научный руководитель: Богатырева М. Р.,**

 **кандидат социологических наук, доцент**

**г. Уфа, Башкирский государственный университет**

**МЯГКИЕ МЕРЫ СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

***Аннотация:*** *Высокая актуальность вопросов антикризисного управления персоналом требует формирование систем сокращения персонала осуществляющиеся наиболее гуманным образом. В статье рассматриваются вопросы сокращения персонала в период кризиса.*

***Ключевые слова:*** *сокращение персонала, антикризисное управление, мотивация трудовой деятельности.*

Мировой финансовый кризис, добрался и до России, он сильно повлиял на все отрасли экономики. В связи с сокращением объёмов производства в компаниях ожидаются массовые сокращения сотрудников.

Если рассматривать общую картину, то чаще всего причина сокращения штата- кризис отраслей экономики, слияние или поглощение компаний, необходимости оптимизации структуры компании, сокращение издержек на предприятии и т.д. Чаще всего после сокращения, по какой бы причине оно не произошло, работник будет согласовывать свои дальнейшие действия с профсоюзом[1].

Также в последнее время причиной сокращения персонала называют «реструктуризацию компании». На самом деле -это полная перестройка всей системы организации, причиной для которой также является кризис.

Под сокращение может попасть как руководящий состав, так и персонал, который выполняет второстепенную работу, так как она не приносит прибыли предприятию напрямую. Штат компании приходится сокращать, потому что если прибыль компании падает, то становится нецелесообразно держать сотрудников, которые не по своей вине не могут принести доход компании [5].

Вопросы сокращения штата и численности работников в период кризиса становятся актуальными. Необходимость сокращения затрат на персонал связано с тем, что нужно сохранить предприятие работоспособным, действующим. работоспособным[3].

Любая компания может столкнуться с кризисом. Он может быть вызван как внешними факторами, например, стагнацией экономики, так и внутренними, предположим критическими ошибками в планировании стратегии компании. Очень важно своевременно найти ответ на вопрос: «Как пережить негативный период?».

Первое решение, которое приходит в голову- сократить штат. Оно является достаточно быстрым и эффективным. Это поможет быстро увеличить объем денег, который останется в организации и направить его на развитие компании. Если нет возможности оперативно увеличить доходы, то нужно сокращать расходы организации, то есть уволить часть персонала.

Сокращать персонал нужно в два этапа. На первом этапе сокращать сотрудников, которые вытягивает средства, не генерируя при этом прибыль, или тормозят движение компании вперед, или. На втором этапе нужно изменить систему мотивации и поощрения в организации.

Необходимо отметить, что в условиях кризиса возникает противоречивая ситуация. С одной стороны, если провести радикальные изменения в компании, то можно подорвать мотивацию сотрудников, что в целом скажется на из производительности, что может привести к снижению доходов компании, то есть к тому, во избежание чего и было предпринято это изменение. Также, если есть возможность поддержать персонал в период кризиса, то при выходе из кризиса можно увеличить конкурентное преимущество.

Для того, чтобы поддержать дух сотрудников, которые остаются работать в организации можно применять мягкие меры выхода из кризисной ситуации. Во-первых, следует сделать менеджмент прозрачным и сдержанным, открыто вести диалог с сотрудниками. Должна быть возможность честно, открыто и не боясь высказывать своё мнение. Действия руководства должны быть объективными и последовательными. Часто служащие могут сравнивать отношение к себе с отношением к их близким, таким образом они чаще всего сравнивают себя с сотрудниками в похожих организациях. Поэтому важно относиться к сотрудникам хорошо, чтобы не ухудшить репутацию организации.

Сокращение штата – это процесс, также наполненный издержками, и он, конечно же, обостряет напряженную обстановку между работниками, которые сохраняют свои рабочие места, и работниками, которые их теряют. Это должно способствовать к использованию других (не только увольнения) способов сокращения персонала. Например, можно опираться на реорганизацию рабочих мест или «заморозку» рекрутинга. На предприятии можно использовать субподрядную работу, ограждая таким образом постоянных работников. Конечно, даже эта ситуация может стать тревожной для сотрудников, организации нужно заботиться как о тех работниках, которые уходят, так и о тех, кто остаётся.

Также можно оказывать помощь уволенным сотрудникам. Например, проводить консультации по вопросам карьеры для уволенных сотрудников. Это повлияет на реакцию оставшихся работников. Чувство вины сотрудников, которые сохраняют свои рабочие места, в то время как другие их теряют, смягчается, если те, которые уходят, выглядят поддержанными. Сверх того согласно исследованиям при сокращении штатов усиливается давление на остающихся сотрудников; исследование показывает, что для тех, кто не попал под сокращение во время увольнений, риск сердечного приступа возрастает в два раза.

Это говорит о том, что компаниям необходимо быстро реагировать в связи с возрастающими требованиями.

**Список литературы.**

1. Балдина Ю.В., Петрук Г.В. Основы менеджмента и маркетинга: Учебное пособие. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС. – 2015. – 182 с.

2. Богатырёва М.Р., Нигманова А.М. Поведение руководителей на рынке труда. Сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. 2010. Т. 11. № 4. С. 83-85.

3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2015. – 495с.

4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2013. – 320 с.

5. Пугачев В.П Руководство персоналом: Учебник-М.: АспектПресс, 2012 – 416с.

6. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. Изд-е 4-е перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 2013. – 384 с.

**Информация об авторах.**

Миннегалиев Рамис Фритович (Российская Федерация, г. Уфа) – студент, Башкирский государственный университет, 450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru;

Богатырева Марина Руслановна (Российская Федерация, г. Уфа) – кандидат социологических наук, доцент, Башкирский государственный университет, 450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru.

**R. Minnegaliev, student**

**Scientific adviser: Bogatyreva M.R,**

**Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor**

**Ufa, Bashkir State University**

**SOFT MEASURES TO REDUCE STAFF IN TIMES OF CRISIS**

***Abstract:*** *High urgency of the issues of crisis management of personnel requires the formation of personnel reduction systems implemented in the most humane manner. The article deals with the reduction of personnel during the crisis.*

***Key words:*** *personnel reduction, crisis management, motivation of labor activity.*

**Information about the authors.**

Minnegaliev Ramis Fritovich (Russian Federation, Ufa) - student, Bashkir State University, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi Str., 32, step.kafedra@mail.ru;

Bogatyreva Marina Ruslanovna (Russian Federation, Ufa) - candidate of sociological sciences, associate professor, Bashkir State University, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi st., 32, step.kafedra@mail.ru.

**Bibliography.**

1. Baldina Yu.V., Petruk G.V. Fundamentals of Management and Marketing: Textbook. - Vladivostok: Publishing house of VSUES. - 2015. - 182 p.

2. Bogatyryova M.R., Nigmanova A.M. The behavior of managers in the labor market. Collection of scientific works Sworld on the materials of the international scientific and practical conference. 2010. P. 11. № 4. P. 83-85.

3. Vesnin V.R. Practical personnel management: Manual on personnel work. - М .: Юристъ, 2015. - 495с.

4. Egorshin A.P. Motivation of work: Textbook. - N. Novgorod: NIMB, 2013. - 320 p.

5. Pugachev VP Personnel management: Textbook-M .: AspectPress, 2012 - 416p.

6. Starobinsky E.E. How to manage staff. Izd-e 4th revision. and additional. - Moscow: ZAO "Business School" Intel-Sintez ", 2013. - 384 p.