

П'ятодверний М.А.

ЗМІНИ В ПІДГОТОВЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

Наша країна переживає складний період військового конфлікту на нашій території. Не залежно від того, в якому місті країни розміщено підприємство, як керівництву, так і кожному працівнику необхідно, на наш погляд, суттєво змінити підхід до організації підготовчо-заклучних процесів.

Перша складова стосується саме підготовчого процесу. На початку роботи, коли робітник приходить на робоче місце, необхідно додати ретельне вивчення оточуючої території, обладнання, основних фондів. Від значних струсів, вібрації, порушень цілісності та інших потенційно можливих негараздів підготовка робочого місця до роботи та подальше знаходження там може нести певні ризики для обладнання та здоров'я людей. Особливу увагу необхідно приділяти утримуючим конструкціям, енергообладнанню. Заклучний процес повинен враховувати, що окремих виконавець може не повернутися на дане робоче місце, тому є потреба розмістити все, що необхідне, за загальноприйнятою на підприємстві системою, по місцях, в максимально захищеній формі.

Більшість зайвих речей, документів, техніки необхідно прибрати: папери, які можливо, в архіви; інформацію – в інтернет-сховища; зайві предмети реалізувати або сховати, щоб їх мінімум дозволяв робітникам швидко евакуюватися, щоб вразі аварійної ситуації мінімум з них були пошкоджені, тим самим щоб були мінімізовані втрати підприємства. Крім того, слід переглянути оточуючи робітника предмети, мінімізуючи ті, що мають підвищені пожежні або травмонебезпечні якості (синтетика, скло, пластик тощо). Інколи виникає необхідність переміщення предметів в приміщенні з тим, щоб ці предмети з небезпечних стали такими собі мінісховищами або захисними бар'єрами, що дозволять персоналу покинути робоче місце максимально безпечно.

Особливої уваги потребує збереження результатів праці – інформації, продукції тощо. В умовах підвищених ризиків необхідно налагодити не тільки жорстку систему регулярного збереження інформації, але й систему дублювання доступу до будь-якої інформації, мати фахівців, які здатні замінити один одного при реалізації будь-якої функції. Тому в умовах кризи необхідно посилити обсяги та якість підготовки працівників, щоб вони максимально розвивали свій потенціал, отримували нові компетенції та були в тому числі психологічно готові замінювати один одного.

Одним з негативних наслідків вказаної кризи стає погіршення або тимчасове порушення комунікацій. Тож керівник повинен формувати альтернативні канали зв'язку між працівниками організації, особливо за умов, коли діяльність передбачає активне спілкування колег в ході вирішення поставлених завдань. Він повинен застосувати весь творчий потенціал колективу, щоб сформувати унікальну можливість передавати та отримувати необхідну інформацію. Крім того, на випадок, якщо зв'язок перервався зовсім, керівник повинен розробити алгоритми самостійної дії для кожного співробітника на певний проміжок часу, щоб процеси не зупинилися, і втрати робочого часу ставали мінімальними.

Тож управління в кризових умовах – процес складний, але творчий і важливий.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.