

*Николаев А.А. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Миндубаева Н.Р. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Мартынова О.Ю. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Тихонов Н.Е. студент,*

*1 курс, Институт финансов, экономики и управления,*

*Тольяттинский Государственный Университет,*

*Тольятти (Россия)*

## **НОВЫЙ МИРОВОЙ ОПЫТ В СФЕРЕ АНТИКРИЗИСНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.**

*Аннотация:* какой опыт получило мировое сообщество управленцев во время пандемии.

**Ключевые слова:** экономика, анализ, систематизация, разработка, сложная эпидемиологическая ситуация, удаленная работа, эффективность, экстренное управление.

**New world experience in the sphere of anti-crisis management.**

**Annotation:** What experience has the world community of managers gained during the pandemic.

**Keywords:** economics, analysis, systematization, development, complicated epidemiological situation, remote work, efficiency, emergency management.

В 2020 году вся мировая экономика столкнулась с большим и очень непростым испытанием-глобальной эпидемией. Многие страны закрылись на карантин, нарушилось экономическое взаимодействие государств, произошли резкие изменения спроса; компании столкнулись с перебоями в поставках материалов, значительным замедлением доставки, трудностями в осуществлении финансовых и логистических расчетов и незнанием, как дальше выстраивать свою деятельность.

В то время, как работники компаний сидели дома, из-за временного закрытия производства или переходили на дистанционную работу, чтобы осуществлять свои обязанности удаленно, менеджеры разрабатывали новые модели организации трудовой деятельности в экстремальных условиях эпидемии. За достаточно короткие сроки были разработаны рекомендации и планы по преодолению эпидемиологических кризисов.

Основную из предложенных концепций можно представить следующим образом:

- 1.Тактические меры
- 2.Стратегические меры.
3. Реабилитационные меры.

Первый этап предполагает:

- срочный анализ ситуации и принятие мер по охране здоровья работников.
- создание команд, ответственных за оперативное решение возникающих проблемных ситуаций.
- экстренную разработку схемы взаимодействия с клиентами и партнерами в новых обстоятельствах.
- фиксирование перемен на рынке и корректировка планов по доставке товаров и обслуживанию клиентов
- тотальный анализ всех потенциальных рисков, связанных с поставками и транспортировкой, взаимодействием с сотрудниками и государственными органами, осуществлением непосредственных функций, выполняемых организацией.
- формирование стратегии оперативного реагирования на чрезвычайные ситуации в сфере информационной безопасности.
- создание интернет-каналов, на которых сотрудники смогут оставлять свои вопросы по координации действий, запросы о помощи и пожелания в области повышения комфорта удаленной работы. Обеспечение всех работников доступом к данным ресурсам и призовите их к активному пользованию этими ресурсами.
- разработка максимально защищенных и надежных механизмов управления данными сотрудников, в том числе данными о состоянии здоровья.
- обеспечение выполнения всех национальных и региональных требований по повышению безопасности рабочей среды в условиях пандемии.
- инструктирование сотрудников по поводу самозащиты в условиях распространения инфекции и предотвращения возможных рисков.

-создание системы контроля исполнения работниками своих обязанностей.

-обеспечение максимально комфортных условий для осуществления работниками своих профессиональных обязанностей.

На втором этапе следует выполнять следующие действия:

-проанализировать особенности законодательства, несоблюдение которых в эпидемиологических условиях может повлечь правовые последствия, а также, заново рассмотреть договоры, заключенные до начала пандемии.

-начать использование технологий сбалансированного развития.

-следовать государственным стратегиям и рекомендациям по контролю эпидемиологической ситуации.

-разработать планы дальнейшего функционирования предприятия в условиях эпидемии.

Третий этап включает:

-подготовку к значительным пост-эпидемиологическим изменениям потребительского спроса.

-корректировку планов дальнейшего развития предприятия, основанную на полученных прогнозах изменений на рынке.

-систематизацию данных, собранных за время эпидемиологического кризиса и анализ полученного опыта.

-обеспечение условий для возврата к штатной форме осуществления деятельности организации.

Отсутствие подобных инструкций по экстренному управлению предприятиями на начальных этапах развития эпидемиологического кризиса, обусловленное беспрецедентностью и неожиданностью случившейся пандемии, сильно затруднило функционирование

организаций, вынудив их руководство в срочном порядке разрабатывать хоть какие-то планы работы в новых условиях, но какие еще проблемы были выявлены за время бушевания вируса.

-Несовершенство законодательства. За период пандемии было выявлено, что существующие нормативно-правовые акты пока не могут полноценно регулировать вопросы трудового и гражданского права во время «дистанционки». Каким образом должен производиться дистанционный найм персонала? Кто будет отвечать, при получении сотрудником травмы во время выполнения работы дистанционно? Эти и множество других вопросов, связанных с новыми формами осуществления профессиональной деятельности, пока остаются без ответа. В связи с этим фактом встает вопрос о пересмотре и доработке существующего законодательства или создании отдельной ветви права.

-Недостаточная подготовленность некоторых сотрудников к удаленной работе. Многие работники столкнулись с трудностями при взаимодействии с большим количеством программ и интернет-ресурсов, чем в штатном режиме. Это явление вновь подтверждает необходимость развития ИТ-навыков людям, трудящимся в самых разнообразных областях.

Пандемию ни в коем случае нельзя назвать положительным явлением, тем не менее, можно выделить несколько плюсов:

-Столь опасные и необычные условия во время эпидемии позволили проверить на прочность системы управления, поспособствовали выработке новых механизмов анализа рынка, экстренного и антикризисного менеджмента

-Были, наконец, масштабно испытаны формы удаленного осуществления профессиональной и управленческой деятельности

-Выявлены следующие плюсы перехода на дистанционную работу:

возможность повышения производительности труда работников, чья деятельность связана с работой с ПК, снижение постоянных и переменных издержек производства, (пропадает необходимость платить за аренду помещений, иметь и обслуживать собственные офисы и т.д.), возможность переводить определенных сотрудников на почасовую оплату и нанимать специалистов, проживающих далеко.

Пандемия за короткий промежуток времени помогла выявить и проанализировать ранее незаметные проблемы и стала катализатором процесса цифровизации экономики, являющейся частью процесса перехода к индустрии 4.0.

#### **Список используемой литературы:**

1. «Устойчивое развитие: Новые вызовы»-В. И. Данилов-Данильян, Н. А. Пискулова.
2. «Антикризисное управление: сущность, диагностика, методики»-  
3. А. Авдошина.
3. «Что на самом деле представляет собой Индустрия 4.0?»-Е. Бондарь