

ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

С. А. Постнова, студентка 5 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

О. М. Лизина, канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В статье раскрыты значение человеческих ресурсов на предприятии и содержание ресурсной концепции отношения к кадрам, в основе которой лежит становление и развитие творческой личности как главного ресурса экономики. В соответствии с данной концепцией объясняется необходимость социально-ориентированного подхода к управлению персоналом в современных условиях, одним из главных аспектов которого является разработка социальной стратегии.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, ресурсная концепция, социально-ориентированный подход, стратегия управления персоналом, социальная стратегия

Социальный аспект человеческой деятельности по мере развития экономики приобретает все большее значение и в последнее время становится одним из определяющих компонентов современной хозяйственной системы.

Повышение социального статуса работников на производстве, удовлетворение социально-значимых потребностей населения являются сегодня приоритетными направлениями динамичных социально-экономических трансформаций. Социализация экономики во многом определяется тем, как удовлетворяются потребности работников, насколько полно они включены в современный процесс преобразований, насколько действенными оказываются используемые методы управления человеческими ресурсами.

В этих условиях создается новая модель использования человеческих ресурсов. Она предусматривает ориентацию на высококвалифицированных и инициативных работников, интегрированных в производство, способных непрерывно обогащать свои знания, а также гибкость организации труда, делеги-

рование ответственности сверху вниз, партнерские отношения между участниками производства.

Человек, согласно ресурсной концепции, стал рассматриваться не как элемент структуры, а как не возобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовых функций (управленческий аспект), социальных отношений (социальный аспект), состояния работника (личностный аспект).

Относительно данной концепции можно привести множество толкований, и, хотя они различаются по некоторым пунктам, выделить несколько общих черт. Три основные из них:

- отношение к человеческому фактору как источнику доходов;
- создание простора деятельности для каждого сотрудника, чтобы он мог внести свой личный вклад в общее дело;
- интеграция кадровой политики в общую политику предприятия общества.

Социально-ориентированный подход к управлению персоналом позволяет рассмотреть систему управления организацией как многофакторное интегративное образование, которое строится на некоторых существенных моментах:

Во-первых, такая система предполагает наличие определенной материально-технической базы, ресурсов, которые необходимы для реализации стратегии социального развития организации.

Во-вторых, с её помощью осуществляется организация и координация деятельности персонала с использованием механизмов управленческого воздействия и контроля.

В-третьих, в её основе лежит распределенная структура управленческого влияния. Эта структура фиксирует устойчивые социальные связи между взаимодействующими субъектами и объектами управления с различными уровнями формальной и неформальной организации.

В-четвертых, система управления предполагает наличие определенных институциональных и неинституциональных образований, которые обеспечива-

ют функционирование организации. Эти формы позволяют определить порядок и характер взаимодействия субъектов и объектов управления.

В-пятых, она аккумулирует в себе внешние и внутренние факторы, которые прямо и косвенно воздействуют на деятельность человека в социальной организации. Весь комплекс влияющих факторов предполагает наличие определенного количества социальных условий, которые формируют субъект-объектные взаимодействия в организации, разделяемые ценности и нормы.

В соответствии с этим подходом в последние годы объективные потребности инновационного развития в промышленно-развитых странах вызвали к жизни новую концепцию отношения к кадрам и их подготовке, в основе которой лежит становление и развитие творческой личности как главного ресурса экономики. Современные предприятия, ориентированные на достижение высоких результатов, рассматривают свой персонал как основное конкурентное преимущество, которое дополняется эффектами, связанными со стратегическим управлением и открытой корпоративной культурой. Руководство таких компаний отчетливо понимает ценность прогрессивных форм и методов управления, учитывающих человеческий фактор. Консолидировать такие инновационные механизмы во многом позволяет социально-ориентированное управление, основанное на комплексном учете всех факторов эффективного развития социального потенциала компании [3].

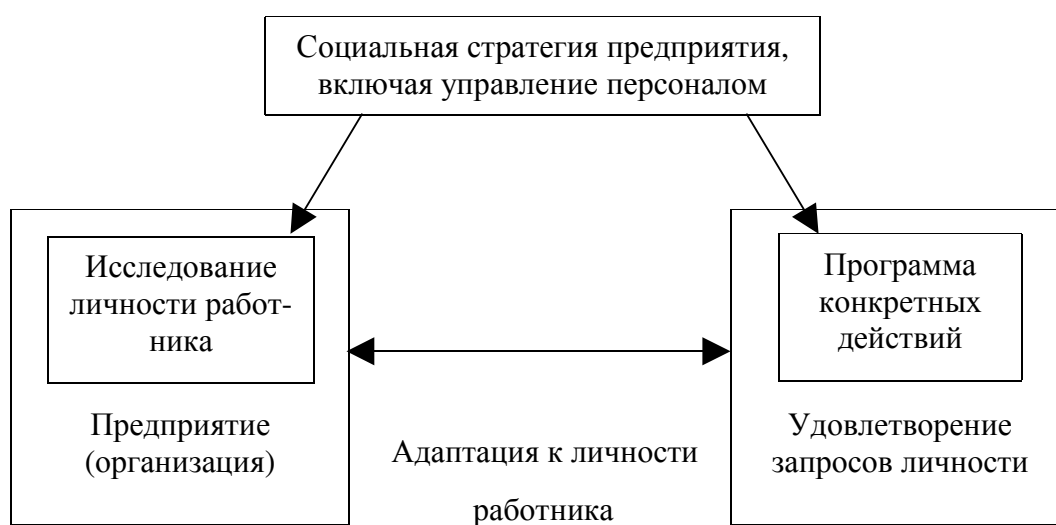
Принципами новой, социально-ориентированной парадигмы управления персоналом являются:

- 1) опора на фундаментальные основы современного менеджмента – качество, нововведения, персонал, сервис;
- 2) этика бизнеса;
- 3) честность и доверие к работникам;
- 4) методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой;
- 5) атмосфера в организации, содействующая раскрытию способностей работающих;

- б) долевое участие каждого работника в общих результатах;
- 7) качество личной работы и ее постоянное улучшение;
- 8) активный поиск менеджером обратной связи с подчиненными;
- 9) открытое обсуждение уровня компетентности работников, имеющих вакансии и путей их замещения;
- 10) создание возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- 11) ответственность работника за собственное развитие (вместо ответственности руководителя за развитие персонала).

Новый подход к управлению персоналом решает два типа задач:

- изучение поведения человека на предприятии;
- разработка программы действий, направленной на наилучшее удовлетворение потребностей каждого отдельного работника (рисунок 1).



Р и с у н о к 1 Новый подход к управлению персоналом предприятия

Для создания эффективных стимулов в рамках социально-ориентированного управления надо учитывать весь спектр личных потребностей конкретного сотрудника, создания условий для достойного труда и социальной защиты работников. Компании не могут добиться ощутимых результатов без высокого уровня вовлеченности сотрудников в управленческий процесс. Он эффективнее в тех компаниях, где работники ощущают свою значимость и ответственность,

а также созданы условия для их обучения и развития. Следует заметить, что в компаниях, где общий уровень вовлеченности работников превышает 60%, совокупный доход акционеров в 2,5 раза больше, чем в среднем по остальным компаниям [3].

В связи с этим возрастает значение управления профессиональной и организационной адаптацией персонала на предприятии в условиях быстрых перемен в облике как самих предприятий, так и общества в целом.

По-новому необходимо рассматривать и организацию работы по комплектованию предприятия кадрами, учитывая обострение проблемы занятости, устаревание профессий и непредсказуемые последствия технологических перемен.

В России задача перехода от кадровой работы к современному менеджменту персонала является более сложной, чем в странах Запада, поскольку у нас более 70 лет существовал подход к человеческим ресурсам, адекватный плановой, а не рыночной экономике. Вследствие изменений внешних условий функционирования деловых организаций России в прошедшие годы, особенно с 1991 г., возникла объективная потребность в теоретическом осмыслении происходящих перемен и выработке новых подходов в управлении как предприятием, так и организацией. Это предполагало переход от управления персоналом в рамках кадровой политики социалистического предприятия к управлению человеческими ресурсами в условиях переходной экономики России.

В настоящее время российская социально-управленческая сфера персоналу отводит по большей мере статус фактора, а не ключевого ресурса организации. Российские организации часто игнорируют потребности клиента или ограничиваются лозунгами. По сравнению с западными компаниями в российских организациях уделяется меньше внимания анализу корпоративной культуры и ее систематической пропаганде среди персонала и клиентов, стратегическое мышление, приводят к недооценке или даже пренебрежению конкурентами.

Уже сейчас налицо сильная экономическая интеграция, тенденция стандартизации процедур и принципов управления. Мир бизнеса уже несколько де-

сятелетий использует описываемые принципы стратегического управления, и делает это успешно. Компании в странах СНГ вступают в фазу жестокой и планомерной борьбы за клиента, а время "легких" денег постепенно проходит. Сегодня выигрывает тот, кто способен сосредоточить свои ресурсы на ключевых направлениях, кто систематически и детально анализирует внешнюю и внутреннюю среду, объективно оценивает свои сильные и слабые стороны, умеет перенять чужие достоинства и искоренить собственные недостатки.

Однако, на практике для многих российских предприятий характерна "размытость" стратегическо-целевого комплекса. Обычными целями являются получение "хорошей" прибыли и "развитие" предприятия, стратегиями – сложившиеся традиции и методы деятельности. Такие стратегии теряют свой направляющий и стабилизирующий эффект, позволяют любое творчество персонала, оправдывают любые затраты, способствуют распылению сил и средств. В этой связи возникает потребность в теоретическом и практическом переосмыслении роли социального управления человеческими ресурсами организации, необходимости создания условий для развития профессиональных и личностных качеств работника, в построении научной базы для разработки комплексной стратегии социально-ориентированного развития организации и выработки возможных органичных механизмов её осуществления. При этом особое внимание необходимо уделить как ответственности менеджера перед подчиненными, так и ответственности последних перед организацией.

Стратегия управления персоналом непосредственно связана с такими кадровыми решениями, которые определяют существенный и долговременный эффект относительно занятости и развития сотрудников для достижения стратегических целей организации. Цель кадровой стратегии – преобразование общей стратегии деятельности предприятия и осуществление самостоятельных действий в сфере персонала по расширению, содержанию и использованию кадровых ресурсов [8].

Наличие в организации стратегии управления персоналом означает, что:

–привлечение работников, их использование и развитие осуществляются не стихийно, а целенаправленно и продуманно, в соответствии с миссией, долгосрочными целями развития организации;

–ответственность за разработку, реализацию и оценку долгосрочных целей в области управления человеческими ресурсами принимают на себя руководители высшего звена организации;

–существует взаимосвязь между долгосрочными целями управления человеческими ресурсами и стратегией развития организации в целом и ее отдельными компонентами.

Создание и реализация стратегии управления персоналом позволяет решать следующие задачи:

–обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;

–формирование внутренней среды организации таким образом, чтобы внутрифирменная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях создавали условия и стимулировали воспроизводство и реализацию трудового потенциала и самого стратегического управления;

–разрешения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.

Главной целью социально-ориентированной стратегии управления персоналом является создание системы, базирующейся не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой производительности труда и повышении эффективности производства.

В качестве основных компонентов социальной стратегии отечественного предприятия можно предложить следующие.

I. Стратегия развития кадрового потенциала предприятия.

Она связана с реализацией на практике различных аспектов управления персоналом. Данная стратегия должна рассматриваться как непрерывный процесс, включающий следующие элементы:

- планирование кадровых потребностей предприятия;
- стратегия формирования персонала предприятия;
- стратегия развития персонала предприятия;
- стратегия использования и сохранения персонала;
- мотивационный механизм;
- стратегия сокращения персонала предприятия.

II. Базовая социальная стратегия предприятия.

Содержание данной стратегии заключается в обеспечении комплексного развития социальной сферы предприятия, которая может включать следующие основные составляющие:

- совершенствование социальной структуры производственного коллектива предприятия;
- улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работающих;
- улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей.

III. Целевые социальные программы.

В рамках разработки и реализации социальной стратегии могут выделяться целевые программы для решения наиболее приоритетных задач социального развития предприятия.

IV. Социальная защищенность работников предприятия.

В этом разделе стратегии предприятия за счет средств из прибыли могут устанавливаться дополнительные компенсации работающим, пенсионерам, женщинам-матерям, уменьшаться стоимость товаров и услуг, реализуемых в рамках социальной инфраструктуры организации.[2]

Каждое предприятие должно ясно представлять, каким образом и по каким направлениям оно будет развивать профессиональные и творческие способности персонала, которые являются важнейшим фактором, определяющим потенциал успеха. При любом варианте базовой стратегии управления персоналом предприятия необходимо учитывать, с помощью каких социальных

аспектов можно ее реализовать. Разработка социальной стратегии должна осуществляться с учетом настоящих и будущих возможностей персонала.

Выделение социальной стратегии в качестве самостоятельной функциональной стратегии – необходимость, вытекающая из реалий сегодняшнего дня. Высокие гуманитарные технологии, постоянно увеличивающие свою наукоемкость, должны служить обеспечению идеалов социальной справедливости, способствовать раскрытию жизненных сил персонала. Разработка и внедрение новейших технологий управления персоналом с целью повышения конкурентоспособности отечественных предприятий и экономики в целом способна обеспечить устойчивый экономический рост страны и социально-экономическую стабильность общества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Добренъков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учебное пособие / В. И. Добренъков. – М.: КДУ, 2009. – 360 с.
2. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика / А. Т. Зуб. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 415 с.
3. Иванов С. Ю. Механизмы управленческого влияния в социально-ориентированных организациях / С. Ю. Иванов // Власть. – 2010. – №6 – С. 84 – 87
4. Ларионов И. К. Стратегия социального управления / И. К. Ларионов – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2009. – 496 с.
5. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: учеб пособие: В 2 т. / Н. П. Пищулин, С. Н. Пищулин, А. А. Бетуганов – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. – Т.1. – 549 с.
6. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. Словарь / Под ред Иванова В. Н., Патрушева В. И.; Акад наук социал. технологий и местного самоуправления. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
7. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Дело, 2002. – 448 с.
8. *Scholz C.* Strategische Personal planing, in.: Personalwirtschaft, 1984, 11. – S. 261-266.