

Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике

Влияние социальных процессов на концепции управления персоналом

Шаров Александр Валерьевич

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: alex10705@mail.ru

I. Введение

За постоянно изменяющимися социальными процессами и тенденциями изменяется и мировая экономическая конъюнктура, как в целом, так и в узкоспециализированных областях. Такая передовая наука, как менеджмент не может оставаться в стороне от глобальных преобразований. А, в свою очередь, менеджмент, как наука, уже развивается за неуволимой практикой управленческой деятельности, подверженной изменениям в социальной сфере жизни общества. Так прослеживается четкая взаимосвязь между развитием общества и изменением в менеджменте.

II. Стратегия управления персоналом

Как следствие первоначальной функции любого рода менеджмента, то есть, планирования, огромное внимание ведущих специалистов в сфере работы с персоналом как раз уделено стратегии управления персоналом.

Стратегическое управление персоналом организации представляет собой управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Именно благодаря детально продуманной стратегии управления персоналом, организации и достигают успеха в современном экономическом сообществе. Ведь роль персонала, как одной из составляющих успеха, растет с каждым днем. Безусловно, это связано с потребностями организаций саморазвиваться, но это уже другая тематика.

По этой схеме возможен ключевой выбор концепции роли человека в организации: (схема1)

Относительно вида деятельности организации и проводимой ей политики возможен обширный выбор приведенных в таблице концепций: от наиболее жесткой - «Использование трудовых ресурсов» до самой социально-приемлемой - «Социальный менеджмент».

III. Цели организации и персонала

Перед выбором стратегии управления персоналом необходимо обозначить камень преткновения интересов организации и сотрудника. Не всегда разногласия очень остры, но, бесспорно, таковые имеются.

Относительно тематики управления персоналом можно выделить схожие черты целей у большинства организаций.

(схема2)

Приведенная выше схема демонстрирует актуальные цели, обеспечение которых, с точки зрения самой организации, приоритетнее всего.

Если же рассматривать цели управления персоналом с точки зрения персонала, то получается несколько иная ситуация: (схема3)

Ряд целей из данных схем совпадают, такие, как: оплата труда, создание творческой атмосферы, отношения внутри коллектива, карьерный рост. Тенденция увеличения общих

целей для организации и персонала прямо пропорциональна улучшению производительности труда и мотивации сотрудников.

Так же, можно заметить, что, с точки зрения организации, цели управления персоналом присутствуют в большем объеме, нежели с точки зрения персонала. Из данного наблюдения можно сделать вывод, что идеальной моделью было бы полное включение целей персонала в цели организации, то есть, их присутствие в роли части в системе целей организации.

IV. Современный подход к управлению персоналом, как результат социальных процессов

Рассматривая управление персоналом за последние десятилетия, то четко прослеживается тенденция к гуманизации отношений менеджеров-сотрудников. Причиной этому являются социальные преобразования, стремительно протекающие социальные процессы.

Социальный процесс — последовательная смена состояний социальной организации в целом или ее отдельных структурных элементов.

Социальные процессы выделяют по двум критериям:

1. По выделению их сущности:

- базовые (труд и связанные с ним ценностно-ориентационные процессы, оказывающие влияние на формирование и развитие ценностных ориентаций членов коллектива);
- интегративно-обеспечивающие (управление, коммуникационные и нормативные процессы. Сюда же относятся групповые интегративно-обеспечивающие процессы: руководство и лидерство в первичных коллективах, включение индивида в группу и выход из нее и др.);
- процессы мобильности (изменение статуса индивидов и социальных групп в организации, обществе);
- генетические (прогрессивные и регрессивные, выражающие изменение статуса самой организации в окружающей ее среде).

2. По критерию масштабности:

- глобальные процессы (их результаты влияют на общество в целом);
- локальные социальные процессы, которые протекают в отдельных подсистемах (отрасль, регион, предприятие, социальная группа) и не оказывают воздействие на все общество.

Из данных процессов вытекают проблемы, решением которых занимается специализированные социально-экономические институты. Примеры проблем нынешнего времени:

- занятость и безработица;
- охрана труда;
- вынужденная миграция;
- прожиточный минимум;
- детская безнадзорность;
- формирование доходов населения;
- формирование среднего класса;

- образ жизни;
- оценка деятельности органов управления (различных уровней), власти и общественных организаций;

Решением ряда из них стал социальный менеджмент (по схеме: человек - личность, система - социальная).

Социальный менеджмент — раздел менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности, анализ социальных последствий экономических и других решений, принимаемых на различных уровнях управления персоналом и другими областями, связанными с деятельностью организации.

Предметом социального менеджмента являются отношения в обществе, социальные процессы и их закономерности.

Объектами социального менеджмента выступают социальные явления, отношения, поведение и деятельность людей в социальной сфере.

Структуры социального менеджмента призваны проводить в жизнь социальную политику, решать проблемы социальной справедливости. Механизм функционирования структур социального менеджмента основывается на четкой постановке цели, разработке обоснованной стратегии ее достижения.

V. Вывод

Социальный менеджмент является закономерным явлением, методом управления персоналом: наше общество нуждалось в таковом, что и привело к его появлению. Как и любая наука, менеджмент не может допускать стагнацию в развитии, и по моему мнению, ведущим специалистам стоит развивать революционные подходы, соответствующие веянию современности, к управлению персоналом.

Источники и литература

- 1) www.grandars.ru
- 2) Виханский О.С, Наумов А.И: "Менеджмент М., 2010.
- 3) Кабушкин Н.И: "Основы менеджмента М., 2003.
- 4) Максимцов М.М. : "Менеджмент М., 2007.

Иллюстрации



Рис. 1. схема1

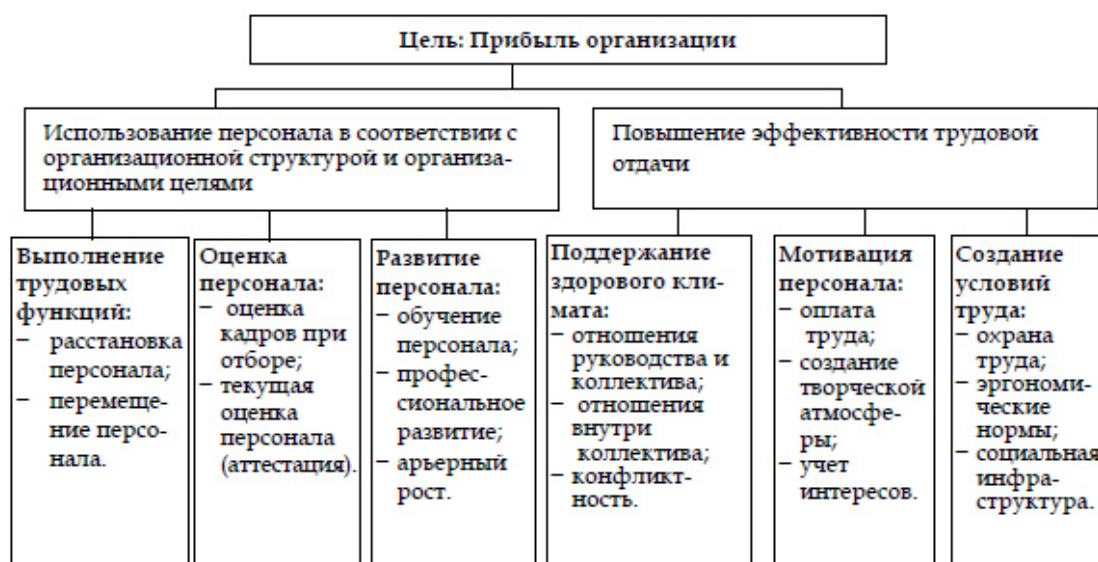


Рис. 2. схема2



Рис. 3. схема3