

Управление рабочим персоналом в современных промышленных организациях Харькова: социологический анализ практик

Недогонов Дмитрий Владимирович

преподаватель кафедры социологии, зам. декана, аспирант

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия», Харьков,
Украина

E-mail: nedogonov@mail.ru

Ни для кого не секрет, что в настоящее время успех любой организации, предприятия, учреждения, зависит, прежде всего, от правильного управления человеческим капиталом. Вопросы, связанные с эффективностью такого управления приобретают все большую актуальность в современных условиях.

Однако, среди, в целом, достаточно большого объема научных разработок практик управления недостаточное внимание сосредоточено на производственном секторе и соответственно на вопросах управления рабочим персоналом, что в условиях наблюдающегося общего подъема производственной сферы экономики Украины крайне необходимо.

Вопросам, связанным с изучением особенностей управления рабочим персоналом, было посвящено социологическое исследование в форме экспертного опроса, проведенное кафедрой социологии ХГУ «НУА» при участии автора в феврале 2006 г. среди руководителей служб персонала, начальников отделов кадров, менеджеров по персоналу 63 ведущих промышленных предприятий г. Харькова. В результате проведенного исследования мы бы хотели подробнее остановиться на результатах по следующим направлениям работы с рабочим персоналом.

Первое место по популярности проводимых работ занимает обучение рабочего персонала – 72,1% ответивших. Исходя из такого результата, можно сделать вывод о том, что существует противоречие между задекларированной позицией управленцев по персоналу и реально существующими направлениями деятельности, так как реально осознают данную проблему, а соответственно занимаются организацией процесса обучения рабочего персонала всего 54% опрошенных. Из них 41% респондентов считают эффективным организацию обучения без отрыва от производства, непосредственно на рабочем месте, 38% опрошенных пользуются услугами внешних образовательных учреждений, и соответственно 21% предпочитает сочетание и той и другой формы организации учебного процесса. Такие направления работы как адаптация, мотивация и стимулирование рабочего персонала отметили соответственно 55,7% и 52,5% респондентов. 37,7% респондентов обозначили такой вид работы как оценка рабочего персонала. Мероприятия по поддержанию корпоративной культуры и различным видам исследования персонала, получили одинаковое количество голосов респондентов – по 19,7%. Хуже всего обстоят дела с управлением карьерой рабочего персонала: данный вид работы отметили только 9,8% управленцев. Также 3,3% респондентов предложили свой вариант ответа. Однако эти результаты дают нам только общую картину, а в своем исследовании мы поставили цель как можно детальнее разобраться в особенностях каждого из направлений работы по управлению рабочим персоналом.

Исследование показало, что в процессе мотивирования рабочего персонала управляющие работники чаще всего прибегают к помощи материальных методов, таких как бонусы, надбавки, премии, и т.д., что осуществляется в 69,5% организаций. Следующей по популярности идет группа административных методов, среди которых: выговор, наказание, ротация, повышение, замещение, и т.д. (45,8%). На последней позиции оказалась группа моральных (нематериальных) методов – 40% опрошенных.

Говоря о таком направлении работы как, адаптация рабочего персонала, приходится констатировать факт отсутствия системного подхода к реализации данной задачи. Исследование показало, что 66,1% респондентов считают, что в их организациях если и существуют программы адаптации рабочего персонала, то, как правило, они

носят первичный и линейный характер, то есть знакомство с сотрудниками, с рабочим местом, выполняемыми задачами; ответственность за адаптацию ложится на плечи непосредственного начальника. 13% респондентов отрицают существование в их организациях программы адаптации рабочего персонала, то есть вся ответственность за процесс успешной или неуспешной адаптации ложится на самого работника.

Что касается системы методов оценки рабочего персонала на производственных предприятиях, то только 20,7% респондентов считает, что в их организациях данное направление работы носит систематический характер, являясь неотъемлемой частью кадровой политики организации. Такое же количество респондентов, считает что на их предприятии вообще не существует такого направления работы с рабочим персоналом. Львиная доля, то есть 44,8% респондентов, отстаивают позицию конкретного, ситуативного характера применяемых методов оценки рабочего персонала, обусловленных производственной необходимостью. Для 13,8% респондентов система методов оценки рабочего персонала в организациях сводится только к работникам, чья работа связана с повышенной опасностью.

Необходимость позиционирования корпоративной культуры для рабочего персонала обозначают в своих организациях 90,1% респондентов, так как, по их мнению, корпоративная культура способствует укреплению социально-трудовых отношений между руководством и рабочими.

Направление работы, связанное с проведением в производственных организациях социологических, социально-психологических, исследований среди рабочего персонала находится в стадии явного упадка. Так, половина ответивших респондентов отметила, что в их организациях данный вид работ вообще не проводится. Причинами такой ситуации, по мнению респондентов, являются большая численность рабочего персонала – 28,5% ответов, и образовательные, а также личностные способности рабочего персонала – 21,5% ответов. Однако 26,8% респондентов подтверждают, что в их организациях ведется работа в данном направлении, но носит только ситуативный и сугубо прикладной характер.

Планирование в производственной организации карьерного роста рабочего персонала, также как и многие виды работ, проводятся в основном ситуативно и спонтанно. Такую характеристику дали 45% респондентов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день в производственных организациях г. Харькова формально задекларированные общепринятые направления работы с рабочим персоналом не подтверждаются наличием адекватных форм, методов и принципов управления рабочим персоналом. Речь идет о противоречии между общепринятыми направлениями организационного управления и конкретными практиками управления рабочим персоналом в производственных организациях. Среди управленцев по персоналу, работающих на производственных предприятиях, существует однозначное понимание того, что формы, методы, и принципы их работы функционально отличаются от апробированных и аналогичных характеристик управления в непромышленной сфере. Одной из составляющих этого является наличие совершенно отличной от непромышленной сферы организационно-управленческой структуры предприятия и иерархической системы внутриорганизационных связей, которая подразумевает под собой выделение особой категории работников – рабочего персонала. Однако несмотря на свою, в целом, большую долю в общем объеме работников производственной организации, рабочий персонал не имеет на сегодня систематической, структурированной, целенаправленной политики развития по всем направлениям существующих форм, принципов и методов управления персоналом. В тех же случаях где данные направления присутствуют, чаще всего речь идет о противоречии между задекларированными нормами и реально выполняемыми практиками управления.