

Синергетический подход к повышению эффективности управления персоналом в российских компаниях

Научный руководитель – Мельников Андрей Алексеевич

Волков Алексей Александрович

Студент (бакалавр)

Российский университет дружбы народов, Филологический факультет, Москва, Россия

E-mail: wahl_t_singularitat@mail.ru

В современных условиях большое значение в экономической сфере придаётся междисциплинарным исследованиям, среди которых синергетика завоёвывает всё более широкое признание. Научное осмысление синергетической парадигмы было сделано академиком РАН Вячеславом Стёпиным. В частности, им был показан переход к постнеклассической научной рациональности, в котором решающую роль играет новая модель управления, основанная на управлении смыслами и ценностями[1].

В настоящее время идеи синергетики всё чаще стали применяться в процессах повышения эффективности управления персоналом в российских компаниях. Огромное значение стало придаваться модели управления через ценности взамен разных стилей управления. Конструирование корпоративной культуры внутри компании на основе самых важных и значимых ценностей совместными усилиями акционеров, командой управленцев и наиболее влиятельных сотрудников, стало важным актом ценностно-смыслового единства. Это позволит создать в компании не только команду единомышленников, но и на основе сформированной матрицы ценностей осуществлять постоянный поиск, отбор и найм новых сотрудников, а также отсеивать неподходящих людей с иными ценностно-целевыми установками.

Дальнейшее культивирование корпоративной матрицы ценностей и чёткое следование ей всеми сотрудниками позволяет сформировать эффективную организационную культуру, которая будет существенным конкурентным преимуществом и фундаментом успеха компании на рынке.

Также в качестве одной из базовых ценностей корпоративной культуры закладывается модель постоянного внутрифирменного обучения и развития, построения комплексной системы управления знаниями. Применение всего этого позволяет через систему корпоративного университета отделять знания от носителей и обучать лучшим практикам, а также систематически обмениваться в ходе стратегической сессии, корпоративных тренингов и коучинга самыми актуальными знаниями в интересующих областях и новейшими технологиями для достижения поставленных стратегических целей. Это придаёт особую значимость и ценность сотрудникам, делает их более эффективными, наращивает с высокой скоростью их ключевые компетенции, формирует профессиональное портфолио и усиливает личный бренд работника, а также повышает их человеческий, социальный, интеллектуальный, когнитивный капитал, который в свою очередь увеличивает также и нематериальные активы самой компании, существенно повышает её рыночную стоимость.

Таким образом, самым ценным активом в компаниях XXI века становятся её сотрудники, их профессионализм, большая производительность труда, лояльность компании и выпускаемой продукции, высокая мотивация и целеустремлённость, а не материально-техническая база компании или только её клиентская база.

Ключевую роль в повышении эффективности управления персоналом является грамотное описание протекающих в компании бизнес-процессов. Необходима формализация всех бизнес-процессов как на бумаге, так и в виде информационной системы, а также написание технологических инструкций и регламентов. После этого разрабатывается под бизнес-процессы система ежедневной и еженедельной отчётности для сотрудников. Далее происходит разработка KPI и привязка её к системе оплаты труда.

Также не менее значимую роль в повышении эффективности управления персоналом является построение эффективной системы материальной и нематериальной мотивации. Перспективной является разработка системы материальной мотивации сотрудников, построенная по принципу фиксированный оклад + мягкий оклад за 100% выполнение KPI + бонус. Крайне важна разработка в компании многофакторной синергетической модели, комплексно включающую в себя следующие виды мотивации: зарплатная, карьерная, курсовая, должностная, эмоциональная, игровая, репутационная.

В настоящее время всё большую значимость представляет собой внутрикорпоративная система управления изменениями, которая позволяет адаптироваться компании к очень динамично изменяющейся внешней среде и работать в условиях высокой неопределённости. Заслуживающим особого внимания являются системные модели жизненного цикла компании, лидерства и управления изменениями, разработанные всемирно известным учёным, доктором Ицхаком Адизесом[2]. Кроме того, важное значение следует придать грамотному проектированию системы внедрения изменений в компании. Интересный опыт в данной области был накоплен и опубликован американским исследователем и консультантом по управлению изменениями Джоном Коттером[3].

Таким образом, российские компании в современных условиях вполне могут разрабатывать свои собственные новейшие модели управления персоналом, используя синергетический подход, и кроме того, можно успешно адаптировать к российским реалиям самый передовой зарубежный управленческий опыт для внедрения лучших мировых практик по увеличению эффективности управления персоналом, а также для повышения своей конкурентоспособности и капитализации собственных знаниевых активов.

Источники и литература

- 1) Стёпин В.С. Теоретическое знание. М., 2003.
- 2) Адизес И.К. Управляя изменениями. СПб., 2008.
- 3) Коттер Дж. Впереди перемен. М., 2007.