

УДК 632.22

СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ: РЕЗУЛЬТАТЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Хаматханова М.А.

*ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» Минобрнауки России,
Тюмень, e-mail: a_ahilgov@mail.ru*

Трансформация российского социума привела к появлению новых управленческих парадигм, адекватных требованиям времени. Главным стратегическим ресурсом становится человеческий капитал, что в свою очередь актуализирует потребность в тщательном и полном изучении проблемы управления персоналом как сложном социальном явлении. Изучение проблем управления персоналом авторы проводят на основе научного обзора публикаций современных ученых на страницах журнала «Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика». Проведенный обзор научных публикаций показал, что проблемам управления персоналом посвящено большое количество научных работ, в которых отражены различные аспекты руководства кадрами. Однако в работах указанных авторов проблемам преобразования системы управления персоналом в условиях социальных изменений уделено недостаточное внимание. Это определяет необходимость дальнейшего исследования взаимосвязи процессов социальных изменений с изменениями управленческой парадигмы и ее влияния на систему управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, управленческие парадигмы, социальные изменения, обучение персонала, мотивация персонала

MODERN MANAGEMENT PROCESS: RESEARCH RESULTS

Khamatkhanova M.A.

*VPO «Tyumen State Oil and Gas University Ministry of Education of Russia»,
Tyumen, e-mail: a_ahilgov@mail.ru*

The transformation of Russian society has led to the emergence of new management paradigms adequate time requirements. The main strategic resource is the human capital, which in turn actualizes the need for a thorough and complete study of the problem of human resource management as a complex social phenomenon. The study of the problems of personnel management the authors carried out on the basis of scientific literature review of modern scientists in the journal Proceedings of the higher educational institutions. «Sociology. The Economy. Policy». The review of scientific publications show that the problem of personnel management in a large number of scientific papers, which reflect the various aspects of personnel management. However, in the works of these authors conversion issue of personnel management system in terms of social change given insufficient attention. It determines the need to further investigate the relationship of processes of social change with changes in management paradigms, and its impact on human resource management system of the enterprise.

Keywords: human resource management, management paradigm, social change, staff training, staff motivation

Трансформация российского социума привела к появлению новых управленческих парадигм, адекватных требованиям времени. Главным стратегическим ресурсом становится человеческий капитал, что в свою очередь актуализирует потребность в тщательном и полном изучении проблемы управления персоналом как сложном социальном явлении. Изучение проблем управления персоналом проведем на основе научного обзора публикаций современных ученых на страницах журнала «Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика».

Л.М. Гайсина анализирует проблемы преобразования системы управления персоналом в условиях социальных изменений, которые рассматриваются во взаимосвязи с изменениями управленческой парадигмы и ее влияния на систему управления персоналом предприятия. Автор определяет со-

временное состояние института управления персоналом и его парадигмальное оформление. По мнению Л.М. Гайсиной, в ходе трансформации системные трансформации разрушаются и на первый план выходят закономерности преобразований. В этом контексте приобретает важность идентификации как «общего» преобразовательного тренда как результата формирования новой системы, так и частных трендов, отражающих противоречия между «старой» и «новой» системами [2].

При этом А.Н. Силин и Н.Г. Хайруллина полагают, что состояние института управления детерминировано преобразованиями в теоретических воззрениях. Следовательно, изменения в управленческой парадигме позволяют выявить характер изменения управления персоналом. Изучение представлений о рассматриваемых категориях позволяет констатировать, что до последнего

времени наблюдалось постоянное разграничение управляющей и управляемой подсистем. Исходя из этого, теории управления были направлены на определение оптимальных способов воздействия субъекта на объект управления за счет использования потенциала на основе стратегических ориентиров предприятия. Таким образом, были сформированы различные варианты управления: по целям, по результатам, ситуациям и др. [6, 7, 8].

В настоящее время остается актуальной потребность в пересмотре концептуальных управленческих основ, что обусловлено социально-экономическими преобразованиями, имеющими место в Российской Федерации. Учитывая, что данные преобразования имеют системный характер, они выступают в качестве внешнего фактора. Представляется, что теоретические и практические основы управления должны развиваться адекватно новому этапу исторического развития. Руководителям компаний следует ориентироваться как на количественное расширение бизнеса, так и на повышение его качественных характеристик, требующих внедрения новых социальных технологий, которые предусматривают обновленную парадигму управления персоналом [2].

Л.В. Александрова, Е.А. Ворошилов, Д.С. Сабанцева обращают внимание на подходы к развитию персонала через разные способы повышения квалификации и уровня компетентности персонала, виды обучения, программу карьерного планирования, приводя аналитическую информацию о результатах исследования менеджеров крупных компаний.

По их мнению, для развития в себе навыков лидерства, достижения успеха, высокого социального положения, занятия руководящей должности необходимо воспитывать сильный характер, проявлять адаптивность, целеустремленность, четко планировать свои действия, цели и задачи как минимум на краткосрочный период. Обучение также весьма важно при построении карьеры, необходимо постоянно самосовершенствоваться, расти в моральном и в профессиональном плане. При построении карьеры не стоит забывать о поддержке близких и коллег – это поможет стать уверенным в собственных силах. Также рекомендовано заранее планировать карьеру, дальнейшее обучение и развитие. Для достижения задуманных результатов целесообразно формировать индивидуальные планы развития на перспективу [1, с. 6–10].

Е.В. Назмутдинова, О.С. Фендич представили основные положения концепции развития обучению инновацион-

ному предпринимательству, предложен научно-методический подход к построению иерархической уровне-модульной системы профессиональной подготовки кадров. Благодаря уровневому построению процесс обучения приобретает модульный характер, предстает как совокупность и целостно-образная последовательность обучающих элементов (дидактических единиц, учебных элементов, модульных единиц и т.п.), имеющих одинаковую структуру, но наполненных различным содержанием. Уровень-модульное структурирование программ обучения позволяет строить содержание профессиональной подготовки соответственно целям обучения, контингенту обучающихся, потребностям рынка труда и общества, а также имеющимся ресурсам.

Учитывая тот факт, что динамизм развития инновационно-ориентированной национальной экономики накладывает жесткие временные ограничения на развитие профессиональной подготовки кадров в данной сфере в частности, очевидно, что основным инструментом развития обучения инновационному предпринимательству становятся программы дополнительного профессионального образования, сочетающие интенсивность, краткосрочность и практическую направленность обучения [5, с. 17–21].

Е.В. Чупашева представила разработанный на основе моделирования профессиональных, социальных, личностных и культурных компетенций базовый профиль оценки специфических компетенций для руководящих должностей предприятий нефтегазовой промышленности, расположенных на Севере Тюменской области. Базовый профиль компетенций состоит из четырех блоков:

- а) профессиональные знания и функциональные компетенции;
- б) личностные качества и компетенции;
- в) управленческие и социальные компетенции;
- г) культурные компетенции.

Практическое применение выработанной модели компетенций возможно в организациях, расположенных на Севере, при найме и подборе руководителей, ротации кадров (переводе на другую управленческую должность), формировании кадрового резерва и планировании карьеры (повышении в должности), сокращении или увольнении, проведении оценочных и аттестационных мероприятий, формировании системы обучения и составлении личных планов развития руководителей [10].

С.А. Коняева, Г.Ф. Хуснутдинова определили, что с целью выявления управленческих взаимодействий в системе управления на современном этапе развития проведен

анализ динамики оценок социально-трудовых отношений на предприятиях компании ОАО «ТНК–BP Менеджмент». Установлено, что из всей системы предложенных стимулов и мотивов к эффективной трудовой деятельности опрошенные работники предприятий выделяют условия труда.

В ходе исследования автором выявлены следующие тенденции развития социально-трудовых отношений на предприятиях компании:

- рост позитивных оценок условий труда (+15 %);
- рост позитивных оценок социального пакета (+10 % – удовлетворенность, +7 % – доступность);
- рост позитивных оценок соблюдения трудовых прав на предприятии (+10 %);
- рост доли работников, удовлетворенных работой в целом (+4 %);
- рост доли работников, намеренных делать карьеру на предприятии (+6 %);
- рост позитивных оценок работы профсоюзных комитетов (+10 %).

Таким образом, авторами установлено, что из всей системы предложенных стимулов и мотивов к эффективной трудовой деятельности опрошенные работники предприятий выделяют ценности более высокого порядка, при этом денежные и материальные стимулы продолжают иметь большое значение, но оно снижается. Выявленная тенденция – это результат социальных изменений в обществе, которые затрагивают ценности индивидов, актуализируя необходимость осмысления и качественной оценки характера воздействия социальных изменений [3, с. 9–11].

Е.В. Чупашева на основе полученных результатов исследования и в полном соответствии с разработанной автором моделью компетентности представила механизм принятия управленческих решений при кадровом движении менеджеров среднего звена предприятий с вахтовой организацией труда, расположенных в Тюменской области.

В условиях динамичных изменений невозможно предусмотреть все возможные траектории жизнедеятельности организации, поэтому персонал должен развиваться многосторонне, что придает ему необходимые адаптивные качества. Придерживающиеся такой концепции организации инвестируют в персонал значительные средства для формирования, казалось бы, не очень нужных сегодня компетенций. В дальнейшем именно эти компетенции сотрудников могут оказаться решающими для завоевания новых рынков, перехода на инновационные технологии деятельности и т.д.

Модель компетентности и механизм ее применения, разработанные автором для менеджеров среднего звена предприятий Крайнего Севера с учетом набора предло-

женных компетенций, в том числе специфических, и определением их уровня развития, помогут эффективно управлять персоналом предприятия от процедуры найма до завершения карьеры [10, с. 29–31].

В.П. Шеломенцева, Е.А. Ифутина уточнили, что стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием эффективного, высококвалифицированного рынка труда, на котором молодежь представляет в современных условиях основную силу.

На отсутствие сбалансированности спроса и предложения рабочей силы влияет множество причин и факторов, главными из которых авторы называют:

- отсутствие организационных механизмов, позволяющих вузам взаимодействовать с работодателями по прогнозированию потребности в кадрах;
- отсутствие государственного заказа на подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- отставание материально-технической и учебно-производственной подготовки профессиональных учебных заведений от требований современного высокотехнологического производства;
- неблагоприятная демографическая ситуация;

– наличие проблем и трудностей в освоении профессии выпускниками начального и среднего профессионального образования, которые называют руководители предприятий и представители кадровых служб [11].

От того, какую специальность получил специалист и какого качества оказались полученные им знания и приобретенные им навыки, зависит то, насколько востребованным он окажется на рынке труда. В конечном счете должен быть выпущен специалист, соответствующий запросам потребителей и требованиям научно-технического прогресса. Абстрактная образованность, не привязанная к рынку труда, конечно, способна удовлетворить потребности личности в образовании как таковом, но не способна обеспечить его личное и финансовое благосостояние и развитие. Степень востребованности специалиста и качество его знаний могут быть определены только на рынке труда, когда специалист вовлекается в процесс производства.

Между тем положение, сложившееся сегодня на рынке труда, довольно сложное. Нарастающий дефицит квалифицированных кадров, серьезные деформации профессионально-квалификационной структуры, низкое качество трудовых ресурсов – главные проблемы рынка труда сегодня [11].

А.Е. Миллер и Е.А. Яковлева обосновали необходимость формирования и развития сфокусировано-активного уровня управления инновационно-ориентированной интеллек-

туализацией персонала крупных российских промышленных предприятий в условиях становления экономики шестого технологического уклада, обуславливающей эволюцию промышленных предприятий до уровня производящих интеллектоёмкую продукцию в режиме высокой инновационной активности.

Таким образом, как показал эмпирический анализ, в настоящее время управление инновационно-ориентированной интеллектуализацией персонала на крупных российских промышленных предприятиях реализуется в лучшем случае на активном уровне, что уже не является достаточным и характеризует уровень менеджмента персонала на предприятии как несовременный и не вполне эффективный, соответствующий эпохе индустриальных технологий. Необходим сфокусированно-активный уровень управления инновационно-ориентированной интеллектуализацией персонала, представленный не отдельными в той или иной степени взаимосвязанными элементами управления, а их единым комплексом, сформированным по принципу восприимчивости ресурсов персонала в интересах инновационного развития предприятия [4].

Таким образом, проведенный обзор научных публикаций показал, что проблемам управления персоналом посвящено большое количество научных работ, в которых отражены различные аспекты руководства кадрами. Однако в работах указанных авторов проблемам преобразования системы управления персоналом в условиях социальных изменений уделено недостаточное внимание. Это определяет необходимость дальнейшего исследования взаимосвязи процессов социальных изменений с изменениями управленческой парадигмы и ее влияния на систему управления персоналом предприятия.

Список литературы

1. Александрова Л.В., Ворошилов Е.А., Сабанцева Д.С. Развитие и обучение персонала как неотъемлемая часть эффективного управления организацией // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2011. – № 3. – С. 6–10.
2. Гайсина Л.М. Смена парадигмы управления как фактор трансформации института управления персоналом // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2015. – № 1. – С. 15–18.
3. Коняева С.А., Хуснутдинова Г.Ф. Социальный климат в организации // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – № 4. – С. 9–11.
4. Миллер А.Е., Яковлева Е.В. Векторная направленность управления интеллектуализацией персонала современных промышленных предприятий // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2014. – № 3. – С. 20–23.
5. Назмутдинова Е.В., Фендич О.С. Коцептуально – методологические аспекты развития профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства. // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2011. – № 3. – С. 17–21.
6. Силин А.Н., Хайруллина Н.Г. Управление персоналом в нефтегазовой компании, учебное пособие. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 305 с.

7. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика / Земенков Ю.Д., Курушина В.А., Вылегжанина А.О., Барменкова В.В., Хайруллина Н.Г. – Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». – 2013.

8. Социально-гуманитарные проблемы современности: личность и общество. Книга 2: монография / Н.Г. Хайруллина, А.К. Москатова, А.Г. Недосекина и др. – Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.

9. Хайруллина Н.Г., Кардаш Я.А. Правовые основы мотивации персонала // Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Конституции РФ. – Тюмень, 2013. – С. 117–120.

10. Чупашева Е.В. Модель компетенций менеджеров // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2011. – № 2. – С. 27–29.

11. Шеломенцева В.П., Ифутина Е.А. Использование зарубежного опыта в подготовке кадров для национальной экономики // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2014. – № 1. – С. 17–19.

References

1. Aleksandrova L.V., Voroshilov E.A., Sabanceva D.S. Razvitiie i obuchenie personala kak neotemlemaja chast jeffektivnogo upravlenija organizacij // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2011. no. 3. pp. 6–10.
2. Gajsina L.M. Smena paradigmy upravlenija kak faktor transformacii instituta upravlenija personalom // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2015. no. 1. pp. 15–18.
3. Konjaeva S.A., Husnutdinova G.F. Socialnyj klimat v organizacii // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2013. no. 4. pp. 9–11.
4. Miller A.E., Jakovleva E.V. Vektornaja napravlenost upravlenija intellektualizacij personala sovremennyh promyshlennyh predpriatij // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2014. no. 3. pp. 20–23.
5. Nazmutdinova E.V., Fendich O.S. Koceptualno metodologicheskie aspekty razvitija professionalnoj podgotovki kadrov dlja sfery innovacionnogo predprinimatelstva. // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2011. no. 3. pp. 17–21.
6. Silin A.N., Hajrullina N.G. Upravlenie personalom v neftegazovoj kompanii, uchebnoe posobie. M.: CentrLitNefteGaz, 2008. 305 p.
7. Sovremennyj menedzhment i innovacionnaja, nauchno-tehnicheskaja politika / Zemenkov Ju.D., Kurushina V.A., Vylegzhaniina A.O., Barmenkova V.V., Hajrullina N.G. Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». 2013.
8. Socialno-gumanitarnye problemy sovremennosti: lichnost i obshhestvo. Kniga 2: monografija / N.G. Hajrullina, A.K. Moskatova, A.G. Nedosekina i dr. Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.
9. Hajrullina N.G., Kardash Ja.A. Pravovye osnovy motivacii personala // Socialno-jekonomicheskoe, socialno-politicheskoe i sociokulturnoe razvitie regionov: materialy Mezhduнародной nauchno-prakticheskoj konferencii, posvjashhennoj 20-letiju Konstitucii RF. Tjumen, 2013. pp. 117–120.
10. Chupasheva E.V. Model kompetencij menedzherov // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2011. no. 2. pp. 27–29.
11. Shelomenceva V.P., Ifutina E.A. Ispolzovanie zarubezhnogo opyta v podgotovke kadrov dlja nacionalnoj jekonomiki // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika. 2014. no. 1. pp. 17–19.

Рецензенты:

Руднева Л.Н., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Силин А.Н., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.