

УДК 330:331:005

А. Г. Панова

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва,
e-mail: panovaag@list.ru

Т. Н. Лустина

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва,
e-mail: lustinat@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: система, управление, персонал, конкурентоспособность, предприятие, деятельность, ресурсы, процесс, влияние, коммуникации.

В статье рассмотрены подходы к совершенствованию системы управления персоналом в рамках повышения конкурентоспособности предприятия. Установлено, что на процесс формирования конкурентоспособности предприятия существенно влияет персонал предприятия. Доказано, что современным направлением совершенствования управления персоналом может являться учет механизма взаимодействия организационно-методических методов управления персоналом в рамках процесса повышения эффективности функционирования предприятий. Выяснено, что повышение эффективности управления работниками предусматривает разработку комплекса мероприятий, сочетающих приоритетные методы обучения и мотивации и цель обеспечения максимальной реализации потенциала руководителей для совершенствования их управленческой деятельности и имплементацию системы управления работниками на предприятиях как совокупности информационных и других ресурсов в сфере коммуникаций и возможностей, обеспечивающих готовность предприятий быть успешными. Определено, что существующий подход руководителей к организации внутреннего обучения делает невозможным реализацию таких принципов его проведения как непрерывность, обязательность, действенность и ограничивает отработку ролевых характеристик персонала в управляемой и управляющей подсистемах. Кроме того, на этапе найма и адаптации персонала не учитывается соответствие будущего специалиста философии и стратегии предприятий различных форм собственности.

A. G. Panova

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, e-mail: panovaag@list.ru

T. N. Lustina

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, e-mail: lustinat@mail.ru

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Keywords: system, management, personnel, competitiveness, enterprise, activity, resources, process, influence, communications.

The article considers approaches to improving the personnel management system within the framework of increasing the competitiveness of the enterprise. It is established that the process of forming the competitiveness of the enterprise is significantly influenced by the personnel of the enterprise. It is proved that the modern direction of improving personnel management can be the consideration of the mechanism of interaction of organizational and methodological methods of personnel management in the process of improving the efficiency of enterprises. It was found out that improving the efficiency of employee management provides for the development of a set of measures combining priority methods of training and motivation and the goal of ensuring the maximum realization of the potential of managers to improve their management activities and the implementation of the employee management system at enterprises as a set of information and other resources in the field of communications and opportunities that ensure the readiness of enterprises to be successful. It is determined that the existing approach of managers to the organization of internal training makes it impossible to implement such principles of its implementation as continuity, commitment, effectiveness and limits the development of personnel role characteristics in the managed and managing subsystems. In addition, at the stage of recruitment and adaptation of personnel, the compliance of the future specialist with the philosophy and strategy of enterprises of various forms of ownership is not taken into account.

Введение

Внедрение и соблюдение современных стандартов качества невозможно без активного участия в этом процессе персонала и привлечения к обеспечению качества каждого работника предприятия. Среди всех организационных ресурсов именно человеческий потенциал содержит в себе наибольшие резервы для совершенствования работы предприятия. Назрела потребность сопоставления и унификации функций управления персоналом с подсистемами системы обеспечения качества и расширения категориальных границ трудовой деятельности персонала до понятия трудовая активность. Требованием настоящего является упорядочение и систематизация видов внутреннего обучения и разработка процессной модели управления развитием персонала предприятий в эмерджентной среде.

Различным проблемам управления на предприятии посвящены труды Р.Ю. Болдыревой [1], Р.В. Ливановой [6], О.И. Лихтанской [7], А.Д. Лоскутовой [8], А.А. Паренко [9], И.В. Роздольской [10], Д.Н. Силки [11], Е.Н. Сочневой [12], Г.А. Сульдиной [13] и др. В то же время совершенствованию системы управления персоналом уделено недостаточно внимания.

Целью исследования является формирование предложений в рамках совершенствования подходов к управлению персоналом в условиях повышения конкурентоспособности предприятия.

Материал и методы исследования

Исследование основано на методологических подходах, разработанных в области экономических и социальных знаний. Научные результаты получены с использованием специальных и общих методов исследования социально-экономических объектов и процессов: системного анализа (при исследовании взаимодействия экономических и социальных знаний в моделировании экономических процессов); диалектического и системного познания (при формировании концептуальных основ менеджмента персонала); анкетирования и группировки (при выявлении практики использования аттестации персонала на предприятиях).

Информационной базой исследования являются законодательные акты Российской Федерации, статистические материалы, материалы научных конференций, периодических печатных изданий и официальных

сайтов, финансовая и статистическая отчетность предприятий, материалы проведенных автором опросов предпринимателей, потребителей товаров и услуг.

Результаты исследования и их обсуждение

Интеграционные процессы обуславливают концептуальный характер и чрезвычайную актуальность сопоставления и унификации функций управления персоналом, которое, с учетом эмерджентных свойств социальных систем, содержит в себе наибольшие резервы для совершенствования работы предприятий. С позиции ноэтики категориальные границы трудовой деятельности персонала требуют расширения до понятия трудовая активность с привлечением такой ее составляющей, как социальное направление деятельности.

В то же время можно подчеркнуть растущую ценность непрерывного обучения и развития персонала в эмерджентной среде и неотложное требование настоящего о систематизации видов внутреннего обучения. Неотложного решения требуют проблемы уменьшения организационной приверженности персонала и роста текучести кадров.

При этом характерные качества человека моделируются, детализируются и рассматриваются как многоуровневая эмерджентная система, каждый из компонентов которой имеет свои специфические свойства, которые в конечном результате не просто сочетаются, а взаимосвязываются, усиливаются и благодаря системному эффекту формируют эмерджентные и синергические свойства, присущие трудовой активности специалистов.

В то же время по вовлеченности персонала в процесс обучения ситуационное поведение основано на действиях в ежедневных ситуациях, является результатом процесса социализации в конкретной организации и неразрывно связано с ее практической деятельностью. В рамках опроса руководителей и анкетирования работников было установлено, что управление персоналом до сих пор остается наиболее слабым звеном в общей системе управления организацией. Обязанности по управлению персоналом подавляющего большинства организаций возложены на их руководителей. Внешних специалистов для работы с персоналом привлекают только 5,7% организаций. Дисбаланс между прямой и обрат-

ной связями в исследованных учреждениях препятствует оптимальному развертыванию межфункциональных процессов, ограничивает полноценность взаимоотношений «внутренний поставщик – внутренний потребитель», отражается на качестве обслуживания клиентов.

Качество руководства на предприятиях государственной и коммунальной форм собственности реализовано на 60,7%, в частных предприятиях – на 73,7%, в дистрибьютерских компаниях – на 76,4%. В то же время графические профили руководства и сотрудничества для государственных и коммунальных предприятий характеризуются значительным размахом с резко противоположной широкой конфигурацией. Графические изображения руководства и сотрудничества для частных компаний сравнительно уже и смещены в положительную часть шкалы. Аналогичные профили для дистрибьюторов являются однозначно правосторонними, относительно сглаженными и свидетельствуют о согласованности различных аспектов деятельности их руководителей.

Активность руководителей предприятий в обсуждении и решении современных проблем сводится к участию в семинарах и совещаниях. Значительно меньше управленцев участвуют в научных конференциях. Отмечена низкая, и даже единичная активность руководителей в освещении своих достижений и проблем деятельности на страницах периодических изданий, внесении предложений в проекты нормативных актов, сотрудничестве с различными ассоциациями.

От 8,0 % до 11,5% руководителей дистрибьютерских компаний направляют свое видение развития на создание прочной основы для внедрения инноваций и в ближайшей перспективе планируют реорганизацию складских зон, автоматизацию процессов отбора и комплектации заказов, привлечение новых подходов к работе с персоналом. Деятельность предприятий на высшем уровне руководства имеет устойчивую ориентацию на коммерческие интересы и рассматривается такой же в перспективе развития.

Обобщенная оценка профессионального умения персонала предприятий по выбору для клиентов необходимых товаров и услуг составляет 78,8-81,0 % от максимально возможного. Выбор товаров для конкретного клиента безошибочно осуществляют 28,0% работников частных компаний и лишь 8,7% представителей государственных и комму-

нальных предприятий. Неоправданно низкими остаются осведомленность специалистов об идеологии компании, ориентированность на качество взаимоотношений персонала как «внутренних поставщиков» с «внутренними потребителями» и ограниченная доступность к средствам поиска новейшей, объективной и беспристрастной информации о необходимых товарных позициях.

Определение направленности внутреннего обучения персонала на эффективное функционирование предприятий позволило установить, что наиболее распространенными видами внутреннего обучения являются первичное и специальное. Сознательно и взвешенно к организации периодического внутреннего обучения подходят 27,3% руководителей предприятий и 18,4% руководителей дистрибьютерских компаний. Лишь 6,8-8,5% управленцев при возникновении организационных сбоев проводят срочное обучение работника или задействованной группы.

Существующий подход руководителей к организации внутреннего обучения делает невозможным реализацию таких принципов его проведения как непрерывность, обязательность, действенность и ограничивает отработку ролевых характеристик персонала в управляемой и управляющей подсистемах. У исследуемых предприятий отсутствует рационально отработанная база для оптимального вхождения новых специалистов в сферу профессиональной деятельности с учетом внутренней среды предприятия.

Уже на этапе найма и адаптации персонала не учитывается соответствие будущего специалиста философии и стратегии организации. Вынужденную организационную приверженность имеют 61,0% работников предприятий и 25,5% работников дистрибьютерских компаний. Указанное может нивелировать практическую реализацию внедряемых на предприятии принципов и требований надлежащей практики.

Одной из негативных характеристик современного фармацевтического рынка труда является значительная текучесть кадров, обусловленная, преимущественно, инициативой самого персонала. Специалист, работающий на государственном или коммунальном предприятии, увольняется в среднем 1 раз за 7,4 года, в частном предприятии – 1 раз за 3,2 года, у дистрибьютерской компании – 1 раз за 4,3 года. Управление увольнениями в практической деятельности предприятий

выражается в индивидуальных, единичных проявлениях, и чаще всего процесс увольнения сводится к механическому исполнению.

В то же время оценочные блок-процессы предусматривают измерение соответствующего ресурса по определенным критериям с двойным результатом: в дискретный момент времени и во времени на перспективу, что позволяет выявить и сопоставить будущий потенциал работников и результаты их деятельности в прошлом. Промежуточные результаты циклических блок-процессов через обратную связь формируют вход в этот же процесс, тем самым обеспечивая итеративность или повторяемость с достижением каждый раз качественно нового результата. Блок-процессы образуют взаимосвязанную последовательность с предсказанным механизмом взаимообогащения опытом и механизмом постоянного улучшения.

Данный подход приемлем для любых предприятий, независимо от того функции по управлению персоналом возложены на отдельное подразделение (службу управления персоналом) или должностное лицо (директора по персоналу, HR-менеджера), или управление персоналом рассматривается как управление дискретным набором понятий и видов поведения.

За последние годы имеющийся рост доходов предприятий нивелируется снижением реальной доходности, что происходит вследствие несоответствия темпов их развития мировым тенденциям [3, 4, 15]. Поскольку наиболее эффективно работают транснациональные корпорации (ТНК), то их опыт построения управления персоналом можно исследовать с позиции будущей экспортной ориентации отечественных предприятий.

В результате сопоставления, становится понятным несовершенство систем управления работниками отечественных предприятий и их неготовность к работе в условиях международного бизнеса.

Эффективным средством решения этой проблемы является использование лизинга рабочей силы – формы временной занятости, по условиям которой квалифицированные работники из одной организации выполняют работы для другой организации на обязанностях, полномочиях на уровне с ее собственными работниками, оплату труда и все социальные выплаты при этом несет организация, предоставляющая временных работников.

Заключение

Подводя итоги можно отметить, что современным направлением в рамках управления персоналом может являться учет механизма взаимодействия организационно-методических, экономических методов управления персоналом в рамках процесса повышения эффективности функционирования предприятий.

Повышение эффективности управления работниками предусматривает разработку комплекса мероприятий, сочетающих приоритетные методы обучения и мотивации и цель обеспечения максимальной реализации потенциала руководителей для совершенствования их управленческой деятельности и имплементацию системы управления работниками на предприятиях как совокупности информационных и других ресурсов в сфере коммуникаций и возможностей, обеспечивающих готовность предприятий быть успешными.

Библиографический список

1. Болдырева Р.Ю., Михалева Е.П. Управление в условиях стратегических изменений // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2023. № 1. С. 111-121.
2. Лебедев К.А. Эффективность и конкурентоспособность предпринимательских структур АПК Крыма на зарубежных рынках: теоретико-методологические и практические аспекты. Симферополь: Фактор, 2008. 116 с.
3. Лебедева О.Е. Повышение конкурентоспособности туристских услуг // Индустрия туризма: возможности, приоритеты, проблемы и перспективы. 2016. Т. 9, № 2. С. 62-69.
4. Лебедева О.Е. Развитие рекламной деятельности на рынке туристических услуг // Культура народов Причерноморья. 2014. № 278. С. 100-103.
5. Лебедева О.Е. Теоретические аспекты формирования продовольственного рынка // Научные труды Южного филиала Национального университета биоресурсов и природопользования Украины «Крымский агротехнологический университет». Серия: Экономические науки. 2010. № 128. С. 238-245.

6. Ливанова Р.В., Бачаева А.Х. Основные аспекты о внедрении электронного документооборота в организации // Перспективные направления научных исследований: сборник статей по материалам V ежегодной научно-практической конференции. 2019. С. 88-93.
7. Лихтанская О.И., Никоненко Д.В. Удовлетворенность персонала трудом в организации как показатель эффективности системы управления персоналом // Социальные и экономические системы. 2023. № 2.1 (41). С. 118-125.
8. Лоскутова А.Д., Пестерникова М.В. Современные аспекты повышения лояльности персонала организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2023. № 2. С. 102-109.
9. Раренко А.А. Корпоративные ценности в системе ценностей персонала российских организаций // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 1. С. 199-214.
10. Роздольская И.В., Скрипченко Т.Л., Немыкин Д.Н. Применение цифровых технологий как мейнстрим в управлении персоналом современной организации в условиях цифровой адаптации к новой реальности // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2023. № 2 (99). С. 175-186.
11. Силка Д.Н., Лебедев К.А. Совершенствование системы ценообразования в строительстве // Экономика и предпринимательство. 2016. № 4-2 (69). С. 431-436.
12. Сочнева Е.Н., Малимонов И.В., Зябликов Д.В., Старова О.В. Новые подходы к управлению персоналом в системе потребительской кооперации // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10, № 1. С. 175-188.
13. Сульдина Г.А., Уваров Р.А. Тренды в изменениях механизма управления персоналом современной организации в постпандемийном периоде // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Т. 13, № 1-1. С. 200-207.
14. Федупин А.А., Платонова Н.А., Лебедева О.Е. Предпринимательский фактор в системе развития зеленого туризма // Известия Байкальского государственного университета. 2016. Т. 26, № 3. С. 384-391.
15. Kosevich A.V., Matyunina O.E., Zhakevich A.G., Zavalko N.A., Lebedev K.A. Methodology to estimate the financial market condition // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2016. Vol. 7. № 7. P. 1749-1753.
16. Livanova R., Stepanenko E., Postnikova L., Lukyanov B., Chutcheva J. Enhancement of accounting of the agro-industrial sector // European Research Studies Journal. 2018. Vol. 21. № 3. P. 476-487.
17. Rudenko L., Goryachikh S., Bykova O., Livanova R., Lapteva S. Mechanism providing information infrastructure support of sustainable development of small business in the region // IV International Scientific and Practical Conference «Anthropogenic Transformation of Geospace: Nature, Economy, Society» (ATG 2019). 2020. P. 249-252.
18. Zavalko N.A., Kozhina V.O., Kovaleva O.P., Kolupaev R.V., Lebedeva O.Ye. System approach to diagnostics and early prevention of a financial crisis at an enterprise // Journal of Applied Economic Sciences. 2018. Vol. 13. № 1 (55). P. 84-88.