

65.294.6

У67

СА-393840

АУЧНАЯ МЫСЛЬ

купить
читать
онлайн
znanium.com



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ



НАУЧНАЯ МЫСЛЬ

СЕРИЯ ОСНОВАНА В 2008 ГОДУ

Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Монография

Под ред. проф. В.С. Гродского
и проф. Н.В. Солововой

купить
читать
онлайн
znanium.com

Москва

Государственное бюджетное

РИОР

ИНФРА-М

«Оренбургская областная универсальная
научная библиотека им. Н.К. Крупской»

001-393840.

Оглавление

Предисловие	4
Глава I. Теоретические проблемы управления человеческими ресурсами	6
1. Развитие общественного производства как феноменология человека (<i>В.С. Гродский</i>).....	6
2. К новым концепциям исследования человеческого фактора рыночной экономики (<i>В.С. Гродский</i>)	43
3. Методология измерения человеческого капитала и инвестиций в него (<i>В.А. Перепелкин, Е.В. Перепелкина</i>)	68
4. Теоретические основы формирования системы оценки персонала (<i>И.Н. Махмудова</i>)	82
Глава II. Человек в действующих системах государственного управления	109
5. Управление и обучение персонала. Профессиональные стандарты (<i>Л.В. Иваненко, Л.А. Чудасова</i>).....	109
6. Опыт исследования управленческих практик социального развития (<i>Е.А. Миронова, Н.В. Соловова</i>).....	127
7. Профессиональные качества наемных работников с разной квалификацией (<i>Н.В. Соловова, А.А. Соловов</i>)	149
8. Система социально-трудовых отношений и вовлеченность в них сотрудников (<i>Е.С. Пискайкина</i>).....	169
Глава III. Эффективный человеческий фактор постиндустриальной эпохи	176
9. Миграционные процессы в России в контексте глобальных вызовов (<i>Д.Г. Слатов</i>).....	176
10. Рынок труда Самарской области: проблемы и перспективы развития (<i>В.А. Васяйчева</i>)	187
11. Развитие кадрового потенциала муниципальной гражданской службы (<i>В.Б. Тасеев</i>).....	205
12. Эффективность управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами (<i>Н.В. Соловова, О.Ю. Калмыкова, Ю.Н. Горбунова</i>).....	219
13. Применение аутсорсинга в управлении человеческими ресурсами (<i>А.Б. Лисянский</i>)	261
Библиография.....	276

Предисловие

Одной из главных задач реализуемой в настоящее время *Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.* и разработанной на ее основе *Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.* является всемерное развитие и эффективное использование потенциала, заложенного в самом человеке. Выполнение этой масштабной задачи неразрывно связано с необходимостью реформирования всех систем и уровней управления человеческими ресурсами.

Комплексу соответствующих этой задаче теоретических и практических проблем посвящена предлагаемая монография, подготовленная коллективом преподавателей кафедры управления человеческими ресурсами Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева.

Монография содержит 13 разделов сквозной нумерации, сгруппированных в три главы.

В первой главе *Теоретические проблемы управления человеческими ресурсами* монографии рассматриваются общий ход исторического развития хозяйственной деятельности человека и соответствующие трансформации его статусных качеств, новая модель функционирования рынка рабочей силы социальной рыночной экономики, перспективы смены критерия человеческой деятельности в условиях перехода к постиндустриальному обществу, вопросы денежной оценки человеческого капитала, а также новая методика системной оценки персонала предприятий и организаций.

Во второй главе *Человек в действующих системах государственного управления* монографии развернуто представлены проблемы взаимосвязи управления персоналом и его обучения, построения системы обучения персонала организаций с помощью инструмента «Профессиональный стандарт», критериев социального развития репрезентативной организации социальной сферы, зарубежного и отечественного опыта управления востребованностью выпускников бакалавриата и магистратуры, кардинального изменения системы социально-трудовых отношений в экономике нашей страны.

В третьей главе *Эффективный человеческий фактор постиндустриальной эпохи* монографии анализируются: проблемы влияния современных глобальных социально-демографических, экономических, политических и технологических вызовов на миграционные процессы в России; проблемы и перспективы управления рынком рабочей силы Самарской области, проблемы и условия выполнения федеральной программы *Реформирование и развитие системы государственного и муниципального службы Российской Федерации (2014–2018 гг.)*; основные объективные и субъективные причины роста социально-трудовых конфликтов в коллективах, стратегия управления ими с помощью разработанных авторами эффективных «конфликтологических компетенций» и профилактических тренингов. В главе

также рассматриваются возможности расширения аутсорсинга в управлении человеческими ресурсами отечественных предприятий и организаций.

Монография хорошо иллюстрирована. Во всех ее разделах использован обширный статистический и другой фактический материал, имеются подстрочные ссылки на литературу и интернет-источники.

Над монографией работал авторский коллектив:

Васйичева В.А. — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Горбунова Ю.Н. — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления организацией Самарского государственного технического университета.

Гродский В.С. — доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Иваненко Л.В. — доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Калмыкова О.Ю. — кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Лисянский А.Б. — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Махмудова И.Н. — доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Миронова Е.А. — кандидат социологических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Перепелкин В.А. — доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики Самарского государственного экономического университета.

Перепелкина Е.В. — магистрант «Кристиан-Альбрехтс университет» (Киль, Германия).

Пискайкина Е.С. — ассистент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Слатов Д.Г. — старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Соловов А.А. — специалист по учебно-методической работе отдела нормативного сопровождения учебного процесса Самарского университета.

Соловова Н.В. — доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Тасеев В.Б. — кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Чудасова Л.А. — кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

Глава I

Теоретические проблемы управления человеческими ресурсами

1. Развитие общественного производства как феноменология человека

Прояснение вопроса о месте человеческого фактора в общественном производстве, требует общеисторического подхода и пересмотра так называемой «диалектики» как самой хозяйственной деятельности людей, так и предмета «экономической теории» в широком смысле слова.

Американский экономист Пол Самуэльсон (1915–2009) в *Заключении* своей книги *Основания экономического анализа* (1947) отмечал, что с точки зрения «магистрального направления экономической науки»¹, «аналитической экономической теории»², существует шесть этапов ее развития: 1) исследования статического равновесия экономики; 2) достижения сравнительной экономической статистики; 3) теория максимизирующего поведения хозяйствующего субъекта; 4) введение в научный оборот «принципа соответствия» сравнительной статистики и динамики (разработанного Самуэльсоном в *Основаниях — Прим. автора*); 5) теория экономической динамики; 6) теория «сравнительной экономической динамики»³. По мысли автора, на шестой стадии развития теории «она должна включать в себя... все рассмотренные выше пять предметов, но при этом должна охватывать и более широкую «территорию»⁴.

В связи с этим, необходимо отметить, что в эволюции экономической теории всегда наблюдался некий дуализм: постоянные поиски факторов, обуславливающих гармонию, равновесие и стабильность экономических объектов, всегда сопровождалась попытками объяснения их нестабильности и необратимой эволюции. Однако, в силу логики развития предмета любой науки от простого к сложному, экономическая теория, действительно поначалу сосредоточившись на поисках гармонии и равновесия, только в настоящее время все более обращает внимание на исследование реально существующей нестабильной экономики. Но современная экономика по этой проблематике до сих пор не выработала единой концепции. Теория, так или иначе, освоила обозначенные Самуэльсоном пять ступеней развития и вступила в полосу активного исследования неравновесных экономических процессов, прежде всего, в рамках институционального направления. Учитывая важность в экономической теории ее прогностической функции, которая может в полной мере реализоваться только при широком, сверхдолгосрочном (историческом) анализе, эволюционный подход к изучению экономики становится актуальным.

¹ Самуэльсон П.А. Основания экономического анализа: Монография. СПб., 2002. С. X.

² Там же. С. XV.

³ Там же. С. 355.

⁴ Там же.

Глава II

Человек в действующих системах государственного управления

5. Управление и обучение персонала. Профессиональные стандарты

Осуществление организацией эффективной деятельности, приносящей стабильный доход, сегодня чаще всего связывают с ролью персонала в ней.

Анализ работы с персоналом, показывает, что в выполнении функций руководства кадрами, все большее значение приобретают стратегические аспекты, благодаря которым персонал становится важнейшим, и наиболее ценным, ресурсом предприятия.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить эффективность деятельности, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне¹. Существует множество определений данного термина:

– Управление персоналом — целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а так же руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом²;

– Управление персоналом — это процесс системного, планомерно организованного (с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления) воздействия на персонал организации с целью, как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии³;

– Управление персоналом — это ведущая часть менеджмента, обеспечивающая формирование социальной политики предприятия, социально-го партнерства, доверия между наемными работниками и работодателями. Без управления персоналом невозможно нормальное функционирование предприятий, фирм, организаций, учреждений, любых видов коммерции и любых форм занятости⁴.

Наиболее часто используется определение, данное А.Я. Кибановым⁵.

¹ Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2010.

² Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: ИНФРА-М., 2011.

³ Резник С.Д., Игошина И.А., Резник В.С. Управление личной карьерой: Учеб. пособие. М.: ЭКСМО, 2012.

⁴ Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практики: Учеб. пособие. М.: АЛЬФА-М, 2013.

⁵ Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.

Глава III

Эффективный человеческий фактор постиндустриальной эпохи

9. Миграционные процессы в России в контексте глобальных вызовов

Анализ современных миграционных процессов в России невозможен без анализа вызовов, предъявляемых человечеству глобализацией и связанными с ней эффектами, технологическими, экономическими, социальными, демографическими и политическими.

Если под глобализацией понимать «процесс усиления по всему миру экономической взаимозависимости национальных экономик, в связи с увеличением скорости движения и объемов товаров, услуг, технологий и капиталов через государственные границы»¹, то отдельные элементы этого процесса появились еще в доисторическую эпоху (движение товаров, технологий и, в меньшей степени, услуг), а к концу средневековья (с появлением банковского дела) мы видим в международном движении уже все вышеперечисленные элементы. Тем не менее, речь идет не столько о процессе, сколько о том состоянии, о некоем принципиально новом качестве мирохозяйственных связей, которое мы наблюдаем последние десятилетия, примерно с рубежа 70–80-х гг. XX в.

Итак, какие вызовы предъявляет нам современное глобальное общество?

Социальные вызовы

Исчезновение фронта — границы, разделяющей освоенную, покоренную человеком ойкумену, и «дикое поле», пространство, которое еще только предстоит завоевать, освоить и включить в человеческий обиход. Фронт, существовавший на протяжении всей истории человечества, играл двуединую и исключительно важную роль в поддержании стабильности и развития базовых социумов человечества. Фронт привлекал лиц, отвергаемых стабильной, консервативной общиной. Это могли быть изгои, преступники, искатели приключений, авантюристы-конкистадоры и землепроходцы, монахи, искавшие спасения души, сбежавшие от своих господ крестьяне и рабы. То есть все те, кто не мог и/или не хотел жить «как все». При этом такие люди, уходя на фронт, не только избавляли исходные общества от своего беспокойного присутствия, тем самым увеличивая его благосостояние и порядок, но и расширяли границы цивилизации, расширяли территориальные рамки человеческого бытия, вводили в человеческий обиход новые виды ресурсов.

Причин исчезновения фронта в современном глобальном обществе несколько. Физическое истощение свободных для освоения и не включенных в состав того или иного государства территорий. На это можно резон-

¹ Joshi R.M. International Business. N. D. - N. Y.: Oxford University Press, 2009.

но возразить, что в мире есть еще малоосвоенные, а то и вовсе дикие уголки — Сибирь, север Канады, арктические и антарктические пустыни, экваториальные джунгли. Дело в том, что с развитием научно-технического прогресса, углублением разделения труда и резкого роста энерговооруженности человечества индивидуальное освоение ранее неосвоенных земель стало невозможным. Уход от мира, эскапизм — да, по-прежнему возможен. Но это уже не освоение новой территории, не введение ее в хозяйственный оборот на принятом в современном обществе уровне. Это разновидность дауншифтинга. Русский крестьянин или американский фермер, уходя на новые земли, воспроизводили на них базовый технологический уровень экономики своего времени, вводили их в хозяйственный оборот, расширяли ойкумену, увеличивали мир. Современный же дауншифтер, независимо от причин своего поступка, сам уходит из мира, выпадает из него, временно или навсегда. Он не увеличивает, а уменьшает совокупные возможности человечества¹.

Каковы дальнейшие перспективы глобализации? Есть ли у нее будущее? Главный вопрос, который поставил перед экспертным сообществом текущий мировой кризис — продолжится ли развитие мировой экономики по тому сценарию, по которому она развивалась начиная с рубежа 70–80-х гг. прошлого века? Мы наблюдаем все больше признаков того, что нет. Перед нами кризис модели экономического роста, основанной на постоянном росте потребления в развитых странах, в первую очередь — США. Росте, основанном на избыточном кредитовании, опережающем рост реальных доходов и рост производительности труда.

Демографические вызовы

Урбанизация. Термин «урбанизация» традиционно понимается в двух основных значениях. Во-первых, это физическое увеличение территорий городов, во-вторых — перемещение жителей из сельских районов в города в связи с ростом населения². Урбанизация стала активно развиваться с началом индустриальной эпохи и резко ускорилась в связи с демографическим взрывом в развивающихся странах. В настоящее время она продолжается, даже несмотря на наметившиеся в последние 15 лет снижение темпов прироста населения в мире. При этом доля городского населения постоянно растет и к 2010 г. превысила 50% населения Земли. Впервые за всю историю человечества.

В связи с взрывным ростом численности городского населения в странах третьего мира³ получил распространение феномен ложной урбанизации, когда рост городов происходит не гармонично — не происходит соз-

¹ Вассерман А. Дауншифтинг — это подлость [Электронный текст]. Режим допуска: <http://www.-russia.ru/video/vassermardown/>.

² World Population Prospects: Key Finding and advance tables. 2017 revision. United Nations. N.Y., 2017 [Электронный текст]. Режим допуска: <https://www.-compassion.com/multi-media/world-population-prospects.pdf>.

³ The principal agglomeration in the world [Электронный текст]. Режим допуска: <http://www.citypopulation.de/world/Agglomerations.html>.

10. Рынок труда Самарской области: проблемы и перспективы развития

Самарская область — высокоразвитый промышленный регион.

В состав ее территории входит 27 районов: Алексеевский, Безенчукский, Борский, Большечерниговский, Большеглушицкий, Богатовский, Волжский, Елховский, Иса克林ский, Камышлинский, Кинель-Черкасский, Кинельский, Клявлинский, Кошкинский, Красноярский, Красноармейский, Нефтегорский, Пестравский, Похвистневский, Приволжский, Сергиевский, Ставропольский, Сызранский, Хворостянский, Челно-Вершинский, Шенталинский и Шигонский.

В области расположено 11 городов: Самара, Тольятти, Сызрань, Новокуйбышевск, Чапаевск, Жигулевск, Отрадный, Кинель, Похвистнево, Октябрьск и Нефтегорск (рис. 1).



Рис. 1. Самарская область

По количеству проживающих на территории граждан область занимает лидирующие позиции в Приволжском федеральном округе (ПФО) и входит в 15 самых густонаселенных регионов России. Численность населения — 3,2 млн человек (из них около 85% проживает в Тольятти и Самаре). По сведениям статистики, 47% жителей региона — мужчины и 53% —

11. Развитие кадрового потенциала муниципальной гражданской службы

Рассматривая федеральную программу *Реформирование и развитие системы государственной и муниципальной службы Российской Федерации (2014–2018 гг.)* необходимо отметить, что она выделяет основы кадрового состава государственной и муниципальной службы, которую должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные системы управления. Принятие аналогичной программы, направленной на развитие системы государственной и муниципальной службы рекомендовано всем субъектам Российской Федерации.

Главной составляющей муниципальной политики является кадровая политика, поскольку кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности, и только от людей с их профессионализмом и опытом зависит успех дела в любой области.

Решение большинства задач муниципальной службы осуществляется через «основной элемент ее системы» — ее кадры. Специфика профессиональной деятельности кадров муниципальной службы предъявляет высокие требования к их личностно-профессиональным характеристикам и умениям, поэтому задачи их развития являются особенно значимыми. Деятельность муниципальных служащих и ее результативность постоянно находится в сфере пристального внимания различных «заинтересованных сторон» — населения муниципального образования, региональных органов управления, представителей средств массовой информации, руководителей муниципальных администраций и др. Их оценки часто существенно отличаются. Одной из причин расхождения является различное понимание степени значимости критериев оценки их профессиональной деятельности. В то же время существует один критерий, который на всех уровнях управления рассматривается как весьма значимый — это кадровый потенциал муниципальной службы и его соответствие существующим и перспективным требованиям и решаемым задачам.

Современные условия деятельности муниципальных образований требуют, чтобы подбор персонала осуществлялся целеориентированно, оперативно, чтобы при подборе персонала учитывались не только конкретные должностные обязанности и требования рабочего места, но также тактические и стратегические цели организации, возможности профессионального развития сотрудника, коммуникативные и иные качества сотрудника, значимые для деятельности и успешной адаптации в условиях данной конкретной организации¹.

Кадровый потенциал муниципальной службы представляет собой систему восполняемых и преумножаемых ресурсов кадров муниципальной службы. Он может оцениваться по сочетанию количественных и качественных характеристик кадрового состава муниципальной власти.

¹ Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2012.

12. Эффективность управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами

1. Исследование источников и основных причин возникновения социально-трудовых конфликтов в организациях

Как показывает анализ социологических исследований по проблематике организационных конфликтов, в настоящее время, в большинстве современных организаций уровень деструктивной конфликтности и профессионального стресса работников возрастает. Данный факт обусловлен не только наличием различных социально-экономических, демографических, организационных, юридических, отраслевых и социально-психологических причин, но и отсутствием должного уровня конфликтологической компетентности руководителей и всех категорий персонала организации. Противоречие состоит, еще и в том, что, с одной стороны, существует необходимость в технологии управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах, а, с другой стороны, в управленческой практике недостаточно исследованы и проработаны эффективные кадровые и социальные технологии для их профилактики, урегулирования и разрешения, адекватные уровню профессиональной компетентности руководителя организации.

Накопленные к настоящему времени результаты научных исследований, и опыт практической деятельности создают определенные предпосылки для разработки новых методов, методик, моделей управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами в организации. Истоки исследований социальных противостояний находятся в фундаментальных трудах Г. Спенсера¹, М. Вебера², Ч. Миллса³. Социально-психологические аспекты управления и разрешения конфликтов отражены в работах В. Зигерта⁴, Л. Ланге, Х. Корнелиуса⁵, З. Фрейда⁶, Дж. Скотта⁷ и других ученых. А.В. Дмитриев⁸, Т.С. Сулимова⁹, А.Г. Здравомыслов¹⁰, Н.В. Гришина¹¹, А.И. Пригожин¹², В.Н. Шаленко¹, В.П. Пугачев²,

¹ Спенсер Г. Опыты научные, политические и философские // Цифровая книга, 2009.

² Вебер М. Избранное. Образ общества. М.: Центр гуманитарных инициатив, 2012.

³ Миллс Ч.Р. Социологическое воображение. М.: Nota Bene, 2001.

⁴ Зигерт В.Л.Л. Руководить без конфликтов. М.: Экономика, 1990.

⁵ Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты. М., 1992.

⁶ Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». М.: Азбука; Азбука-Аттикус, 2011.

⁷ Скотт Дж. Г. Сила ума. Способы разрешения конфликтов. СПб.: Питер, 1993.

⁸ Дмитриев А.В. Социальный конфликт: общее и особенное. М., 2002.

⁹ Сулимова Т.С. Конструктивное разрешение конфликтов. М.: Педагогика, 2006.

¹⁰ Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект Пресс, 1996.

¹¹ Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008.

¹² Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

¹ Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление: Монография. М., 2008.

² Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во МГУ, 2011.

Конец ознакомительного фрагмента

Уважаемый читатель!

**Размещение полного текста данного
произведения невозможно в связи с ограничениями
по IV части ГР РФ.**

**Эту книгу вы можете почитать в Оренбургской
областной универсальной научной библиотеке
им. Н. К. Крупской по адресу: г. Оренбург,
ул. Советская, 20; тел. для справок: (3532) 60-61-28**