

5. Заиченко Н.У. Конфликт в контексте развития субъекта // Мир психологии. – 2012. – № 2. – С. 152-163.
6. Заиченко Н.У. Методы профилактики и разрешения конфликтных ситуаций в образовательной среде: учебно-методическое пособие. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2007.
7. Кукушкина А.А. Разрешение ролевого конфликта в деятельности руководителя: дисс. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2007.
8. Малик Ф. Управлять, работать, жить. – М.: Добрая книга, 2008.
9. Райгородский Д.Я. Психология деловых конфликтов. Хрестоматия. – М.: Бахрах-М, 2007.
10. Старовойт В.А., Заиченко Н.У., Козенюк В.Ф., Руденко Н.Н. Особенности психосоциальных проявлений управленческого персонала предприятий железнодорожного транспорта // Экономика железных дорог. – М., 2002. – № 8.
11. Тарабрина П.В. Экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций: Методические рекомендации. – Л., 1984.

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

© Швеньк Е.В.*

Центр бизнес-решений, г. Уфа

В статье рассматривается тенденция взаимосвязи экономических и социально-психологических факторов развития предприятия. Ключевые слова: управление персоналом, социально-психологические методы кадровой работы, функционально-стоимостный подход.

На современном этапе развития экономики для любой организации важными факторами являются получение и поддержание предприятием долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечат его выживание и успешную работу на рынке.

Изучение конкурентных преимуществ лежит в сфере экономической теории, однако тенденция последних лет привела к тому, чтобы рассматривать их в тандеме с социально-психологическими факторами. Азоев Г.Л. отмечает, что конкурентными преимуществами «являются концентрированным проявлением превосходства в экономической, технической, организационной сфере деятельности предприятия, которое можно измерить экономиче-

* Консультант, кандидат психологических наук.

скими факторами» [1]. По мнению А.В. Лукиной: «конкурентное преимущество отражает отличия в способе ведения хозяйственной деятельности и выражается через совокупность управленческих компетенций, значимых для процветания на рынке функциональных элементов внутренней среды организации» [5].

Социальная психология вносит весомый вклад в повышение конкурентных преимуществ предприятия путем внедрения в практику управления персоналом эффективных методов и приемов. Управление персоналом базируется на разработке концепции и стратегии кадровой политики, суть которой заключается в формировании системы управления персоналом, планировании и разработке оперативного плана кадровой работы, проведения маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.

Человеческий фактор становится ключевой проблемой выхода предприятия на лидирующие рыночные позиции. Готовность персонала к нововведениям; заинтересованность руководителей и специалистов на уровне предприятий, их подразделений; творческая активность широких масс работников, простых исполнителей все это определяет перспективу развития организаций различных сфер деятельности.

Следует отметить, что формирование рабочей силы в новых условиях не ограничивается подготовкой квалифицированных кадров, хорошо знающих технику и технологию, методы управления и т.п. Они должны обладать умением вырабатывать инновации самостоятельно в процессе трудовой деятельности и находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях, своевременно использовать их в работе своей организации.

Управление персоналом выступает в форме непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации работников для получения от них максимальной отдачи, а, следовательно, и достижения высоких конечных результатов в деятельности предприятий. Основной целью работы с персоналом в современных условиях является формирование личности, обладающей высокой ответственностью и развитым чувством сохозяина предприятия. В связи с этим данная тематика становится весьма актуальной и разрабатывается такими российскими учеными, как: В.А. Дятлов, Ю.Н. Емельянов, Т.С. Кабаченко, Н.В. Комарова, А.Я. Кибанов, Л.Н. Собчик, В.В. Травин и др.

Кабаченко Т.С. в своих трудах к методам управления персоналом относит: рекрутирование или привлечение и наем персонала, организационное обеспечение функционирования персонала (расстановка персонала), формирование резерва корпуса руководителей, внутриорганизационное движение кадров, завершение карьеры [2, с. 151].

Ерастов Г.П. в круг ключевых проблем, решаемых психологом на современном предприятии, относит и те, что исторически выполнялись руко-

водителями, начиная с подбора, подготовки и расстановки кадров и заканчивая работой с пенсионерами данного предприятия [6, с. 112]. Однако следует отметить, что в условиях жесткой рыночной конкуренции каждое предприятие стремится к повышению рентабельности, которое зачастую достигается путем снижения издержек и затрат. В связи с этим выбор методов управления персоналом начинается с оценки их экономической составляющей или «стоимости».

В своих трудах А.Я. Кибанов предлагает соотносить функции органа управления с управляемым объектом, что даст информацию о том, насколько необходим этот орган. Соответствие функций системы управления функциям производственной системы – необходимое условие эффективного построения систем управления организацией, так как система управления существует не сама по себе, не для себя, а для обеспечения эффективного функционирования производственной системы [4].

Задачи повышения эффективности управления персоналом необходимо решать в единстве функционального и стоимостного подходов. Кибанов А.Я. предлагает вводить в деятельность предприятий функционально-стоимостный анализ, как метод технико-экономического исследования функций управленческого персонала организации, направленный на поиск резервов снижения затрат на управление и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления [4, с. 119].

Таким образом, в условиях перехода России к рыночной экономике все больше предприятий нуждается в специалистах, обладающих знаниями в области управления персоналом. Не исключением является и государственная и муниципальная служба, являющиеся важнейшим механизмом государственного управления, а занятые в них работники обеспечивают выполнение задач и функций органов государственной власти. Поэтому ко всему процессу управления персоналом государственной службы предъявляются повышенные требования. Эффективность работы государственных служащих предполагает нацеленность всего персонала на результативное использование технологий профессиональной деятельности, повышение эффективности служебных мероприятий, призванных обеспечивать качественное выполнение полномочий государственных органов.

Условия современного предприятия требуют от руководителей знания основных закономерностей группового поведения людей и взаимоотношений в коллективе. Для эффективной управленческой деятельности руководитель должен пройти курс психологической подготовки по основам управленческого труда, хорошо разбираться в таких явлениях, как: лидерство, социально-психологический климат, восприятие и оценка людей, групповые нормы и конформное поведение, психологическая совместимость и «срабатываемость», межличностные конфликты. Социально-психологические ме-

тоды, предлагаемые в арсенал руководителя, представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них.

Список литературы:

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко. – М.: Пед. общество России, 2005. – 400 с.
3. Комарова Н.В. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 2004. – № 6.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
5. Лукина А.В. Учебное пособие / А.В. Лукина. – 2-е изд., исп. и доп. – М.: Профессиональное образование, 2012.
6. Шишлова Е.Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект / Е.Э. Шишлова. – М.: Проспект, 2010. – 224 с.