УДК 331.108.26:334.012.26 DOI:10.12737/16792

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ САМОРЕГУЛИРУЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Гришакова Е.А.[1]

Статья посвящена проблемам управления трудовым потенциалом саморегулируемых организаций. В работе структурированы социальные факторы, оказывающие влияние на трудовой потенциал персонала и предложены меры, способные стимулировать внедрения саморегулируемых организаций для создания оптимальных условий при построении систем управления трудовым потенциалом.

Автор обосновает необходимость создания единого информационного ресурса, представляющего собой информационную платформу как для размещения результатов мониторинга деятельности всех зарегистрированных саморегулируемых организаций, так и позволяющего за счет он-лайн инструментов обратной связи сформировать систему рейтингов и шкал оценок их деятельности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, персонал организации, саморегулируемые организации.

MANAGEMENT OF LABOR POTENTIAL OF SELF-REGULATORY ORGANIZATIONS

GRISHAKOVA E.A. — Postgraduate student of the Department of Sociology and Psychology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: glider12@list.ru

The article is devoted to the problems of managing labor potential of self-regulatory organizations. The author structures the social factors that influence the labor potential of the staff; some measures are proposed that could stimulate the implementation of self-regulatory organizations when creating optimal conditions in the building of management systems of labor potential.

The author proves the need for a single information resource, which is an information platform for the placement of monitoring the activities of all registered self-regulatory organizations, and by allowing on-line tools to generate a feedback rating system and scales of assessment of their activities.

Keywords: labor potential, staff organization, self-regulatory organizations.

Применение инновационных технологий в управлении персоналом приобретает особую актуальность в условиях быстро меняющихся факторов внешней среды организации и глобальной конкуренции. Становятся все более востребованными гибкие, адаптивные, жизнеспособные организационные структуры, примером которых могут послужить саморегулируемые организации. В деятельности таких организаций трудовой потенциал работника является важнейшим аспектом, так как именно его состояние и развитие определяют достижение организацией своих целей.

Трудовой потенциал не следует рассматривать только как человеческий капитал (систему знаний, навыков, профессиональных компетенций работника), он неотделим от «социального капитала». Социальный капитал – это система межличностных и межгрупповых коммуникаций, характер отношений между сотрудниками в рамках выполнения общей задачи, способы и культура отношений.

Гришакова Елена Александровна — аспирант кафедры социологии и психологии управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: glider12@list.ru

Так, Егоров В.Д. в своей работе определяет «трудовой потенциал» как взаимосвязанную совокупность количественных и качественных характеристик части вовлеченного в различную трудовую деятельность населения, обеспечивающих необходимые достижения целей организации в определенных социально-экономических условиях с учетом степени развития научно-технического прогресса[1].

В условиях современного рынка устоявшаяся организационно-управленческая структура перестает быть успешной и не успевает гибко реагировать на изменяющиеся условия среды. Управленческую структуру становится необходимо выстраивать таким образом, чтобы получить наибольший производительный эффект при максимальном удовлетворении персонала. Происходит становление и постепенный переход к новой модели организационной структуры – саморегулируемым организациям.

Появление саморегулируемых организаций стало большим шагом на пути ограничения вмешательства государства в социально-экономическую жизнь общества. Само понятие саморегулируемых организаций и выстраиваемый за ними социальный институт явились новыми социальными категориями. Формальные требования, отраженные в Законе РФ от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях», представлены на рис. 1.

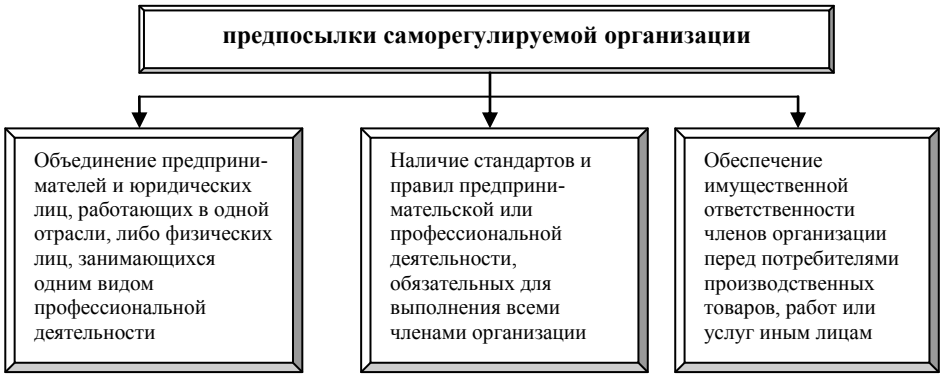


Рис. 1. — Формальные требования, необходимые для признания организации саморегулируемой[2]
Fig. 1. — Formal requirements for the recognition of the organization as self-regulatory

Основополагающая идея создания саморегулирующихся организаций заключена в дебюрократизации и формировании новых социальных институтов. Деятельность этих образований должна быть всецело направлена на улучшение социально-экономического развития[3]. Идея саморегулируемых организаций как общественных институтов заимствована из зарубежной практики. Адаптация модели к российской социально-экономической действительности вызвана необходимостью перехода на новый уровень в системе взаимоотношений общества и государства. Согласно большинству моделей региональных стратегий развития, приоритетным направлением

[1] Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. — М.: Экон-Информ, 2012. — 101 с.

[2] Прим.: согласно закону РФ от 01.12.2007 г. №315 ФЗ «О саморегулируемых организациях» (с изм. от 22, 23 июля 2008 г., 28 апреля, 27 декабря 2009 г., 27 июля 2010 г., 1 июля, 21 ноября, 3 декабря 2011 г., 25 июня 2012 г., 7 июня 2013 г., 24 ноября 2014 г., 13 июля 2015 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». – URL: http://base.garant.ru (дата обращения: сентябрь 2015).

[3] Елкина В.Н. Роль саморегулируемых организаций в социально-экономическом развитии территории // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – №3. –С. 31.

определяется обеспечение роста качества жизни населения[1]. Переход к системе саморегулируемых организаций можно рассматривать как один из возможных рычагов повышения качества жизни общества.

Системе саморегулирования присущи признаки управляющей системы. Можно выделить внешнюю и внутреннюю среду системы саморегулирования. Применительно к саморегулируемой организации систему внутренней среды составляют отношения между участниками конкретной саморегулируемой организации, система внешней среды – это отношения между участниками саморегулируемой организации и потребителями работ (услуг), которые представляют субъекты профессиональной деятельности – участники организации, а также отношения между органами государственной власти и саморегулируемой организацией[2].

Отличительными чертами внедрения системы саморегулирования становятся изменение организационно-управленческой структуры организаций, переход к принципам открытости и усиление тенденций перехода к горизонтальной системе внутриорганизационного управления.

Горизонтальный тип управленческих структур в организациях возникает под влиянием лавинообразных изменений среды, когда в процессе работы организация сталкивается с постоянным хаосом и неразберихой. Управляющая структура организации, не имея возможности повлиять на все происходящие спонтанные процессы и в полной мере реализовать трудовой потенциал своих сотрудников, вынуждена вырабатывать новый стратегический подход – «функционирование в хаосе». Сущность данного подхода можно выразить в том, что непрогнозируемые явления в организации признаются обычным ходом производственного процесса. Важным элементом такой системы работы организации становится изменение процесса управления. Жесткие инструкции отменяются. Сотрудники организации постоянно обучаются, причем основной акцент делается на процессе самообразования. В результате сотрудники организации начинают мыслить как управленцы, приобретая лидерские качества и повышая качество реализации собственного трудового потенциала.

Само понятие саморегулирования, в отличие от привычной модели государственного регулирования, носящее характер административно-правового принудительного воздействия, исключает подобные методы. Если задачей государственного регулирования является подержание стабильности целых социально-экономических секторов, то саморегулирование призвано оперативно решать возникающие проблемы только в ограниченной зоне деятельности своих членов. В спектр деятельности саморегулируемых организаций входит оказание вспомогательных, консультативных, дополнительных услуг, в отличие от сферы государственного регулирования, осуществляющего только жесткие контрольные мероприятия. Однако жесткий контроль со стороны государственных структур до настоящего времени не привел к эффективному пресечению деятельности недобросовестных организаций.

Появляющиеся вследствие введения системы саморегулирования методы управления приводят к повышению производительности и качества производимой продукции (услуг). Усилиями персонала такие организации способны быстро реагировать на возникающие проблемы и оперативно и гибко адаптироваться к происходящим изменениям.

В период социально-экономической стабильности организации предпочитали функционировать, имея в своей основе жесткие организационные структуры с четко разграниченной иерархией, что способствовало наиболее эффективной реализации трудового потенциала сотрудников. Новые условия, характеризующиеся хаотичностью среды, делают такую организационную структуру менее

[1] Тихонова Е.Ю. Формирование региональной социально-экономической политики на основе управления трудовым потенциалом // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №1–2 (23–24). – С. 218.

[2] Сунгатуллина Л.А. Функции саморегулируемых организаций // Ученые записки Казанского университета. Гуманитарные науки. – 2014. – Том 156, кн. 4. – С.119.

жизнеспособной, так как она не позволяет организации быстро адаптироваться к происходящим изменениям и наиболее полно реализовывать трудовой потенциал своих сотрудников.

Эффективным способом управления в саморегулируемой организации, как и в большинстве современных организаций, становится уход от систем вертикального управления и жесткого формального контроля организационных процессов. В идеале саморегулируемая организация - это структура, состоящая из множества специалистов, каждый из которых вовлечен в процесс решения возникающих проблем. Управленческая структура саморегулируемых организаций подразумевает:

- изменение методов управления;
- большую степень делегирования властных полномочий;
- формирование общей картины будущего организации;
- всестороннюю поддержку изменений.

Если для традиционной организационной иерархической структуры характерны четко выраженная вертикаль, формализм, стандартизация и типизация заданий, стратегия конкуренции, то в структуре саморегулируемых организации основополагающим становится совместное решение возникающих проблем. Структура саморегулируемой организации основывается на минимизации иерархической вертикали, принципах равенства и открытости.

В организациях с традиционной организационной структурой процесс деятельности построен вокруг определенных функций. Как следствие, каждое подразделение нацелено на решение «своих» узко специализированных задач, взаимосвязь между подразделениями налажена недостаточно. Даже в том случае, когда в ситуации относительной стабильности среды такая структура функционирует достаточно эффективно, поддерживая профессионализм и повышая производительность, отсутствие гибкости в подобной структуре тормозит процесс внедрения инноваций и реализацию трудового потенциала сотрудников.

Структура саморегулируемых организаций направлена на то, чтобы все производственные взаимодействия выстраивались вокруг основного процесса. Организационная структура такой организации – горизонталь, а основная структурная единица – команда, в состав которой входят сотрудники с различными навыками, деятельность которых строится с учетом максимального использования имеющегося трудового потенциала.

Отличительными чертами такой команды являются:

- фактически полное отсутствие иерархии, выделяется только несколько ключевых лидеров-руководителей;
- команды получают комплексные задания, отсутствует узкая специализация сотрудников;
- у сотрудников команд в рамках реализуемых заданий есть полномочия для принятия самостоятельных решений и реализации инициатив;
- команды имеют полный доступ к необходимой для выполнения задач информации;
- деятельность каждой команды прозрачна для всех ее участников и для других команд, реализующих сходные задачи;
- члены команды несут единую ответственность за качество выполнения поставленной задачи;
- функции менеджеров в подобных командах расширены до функций консультантов, передающих опыт и оказывающих поддержку на всех этапах реализации поставленной цели.

Внедрение горизонтальной структуры, подразделенной на команды, позволяет организации более качественно и в кратчайшие сроки решать поставленные задачи. Характерной особенностью внедрения командной горизонтальной структуры является отказ от решения однообразных заданий. Необходимыми для реализации трудового потенциала и решения творческих и исследовательских задач можно считать следующие условия: возможность оперативно овладевать информацией, касающейся решаемой проблемы, поддержка инициативы и признание новаций. Постоянно

наращиваемый сотрудниками путем самообразования уровень компетенций позволяет предоставлять им большую свободу при выполнении заданий. Роль лидера можно свести к оперативному обеспечению команды новой необходимой информацией.

Обмен информацией в условиях современной социально-экономической среды выступает на первый план. Существующие в настоящий момент в крупных организациях системы управления большими потоками информации сильно формализованы. Они не дают возможности рядовым сотрудникам оказывать влияние на процесс работы организации, тогда как именно на низовом уровне сотрудники, зная специфику работы, могут предложить существенные усовершенствования процесса работы с целью максимальной реализации трудового потенциала рядовых членов коллектива.

Управление трудовым потенциалом невозможно рассматривать только с позиций максимизации экономического эффекта, реализация трудового потенциала – сфера отражения социальных отношений[1]. Возможности налаживания свободных межличностных коммуникаций сотрудников организации как в информационной среде, так и путем расширения личных контактов способствуют обмену идеями с целью повышения результативности при выполнении поставленных задач. Повышению общей результативности деятельности сотрудников также помогает доступность финансовой информации организации. Понимание отдельным сотрудником финансовой результативности от выполнения задач способствует ощущению «совладения» и желания концентрироваться на интересах и целях организации. В таблице 1 проведено сравнение основных элементов управленческих структур организаций с традиционной иерархической системой и саморегулируемых организаций.

Таблица 1 — Параметры сравнения управленческих структур с традиционной иерархической системой и саморегулируемых организаций[2]

Table 1 — Parameters of comparison of management structures with traditional hierarchical system and self-regulatory organizations

Параметры сравнения управленческих структур	Организация с традиционной иерархической структурой	Организации с горизонтальной управленческой структурой
Производственные взаимоотношения	формализм, стандартизация, унификация	гибкое взаимодействие вокруг основного производственного процесса
Организационно-управленческая структура	четко выраженная вертикальная организационная структура	горизонтальная структура управления
Структурная единица	производственное подразделение, выполняющее определённую функцию	саморегулирующаяся команда специалистов с различными навыками
Специфика выполняемых задач	однотипные, в рамках функционала	комплексные задачи с элементами творческого подхода к решению
Роль лидера	четко выражена в рамках производственной иерархии	оперативное обеспечение команды новой необходимой информацией

[1] Крыжановская О.А., Вертакова Ю.В., Положенцева Ю.С. Формирование региональной системы управления трудовым потенциалом // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – №1. – С. 242.

[2] Прим.: Рассматривались саморегулируемые организации с горизонтальной управленческой структурой

Предпосылки формирования института саморегулируемых организаций выделяют цели и задачи его функционирования, акцентируя внимание на особенностях формирования управленческой культуры. Управленческая культура саморегулируемых организаций гибко изменяется под воздействием внешней среды и основывается на следующих принципах:

- целое более важно, чем отдельные составляющие. Сотрудники рассматривают рабочий процесс, исходя из его влияния на всю организацию в целом;

- взаимное уважение и равенство всех сотрудников. Данный принцип помогает сплочению коллектива и подчеркивает значимость каждого отдельного сотрудника, способствуя созданию оптимальных условий для развития и внедрения инноваций;

- корпоративная культура поддерживает изменения и улучшения, приветствует авторов оригинальных идей. Поддерживает сотрудников, ищущих новые пути решений, даже если их действия не вполне удачны;

- неудача дает возможность сделать следующую попытку, имея более богатый опыт;

- сотрудники несут коллективную ответственность за деятельность всей команды.

Указанные принципы управленческой культуры направлены на оптимальное использование трудового потенциала сотрудников.

Коллективная ответственность за деятельность в структуре саморегулируемых организаций как один из основополагающих принципов корпоративной культуры современных инновационных организаций делает возможным коллективную поддержку членов в структуре саморегулируемых организаций, но в то же время обязывает к коллективной ответственности за результаты, что влечет за собой строгое отношение к приему новых членов в систему саморегулируемой организации.

Наличие институциональных особенностей формирования саморегулируемых организаций как общественного института подчеркивает действительную потребность повышения качества системы управления. Следовательно, для интеграции в систему саморегулируемых организаций с целью максимизации эффекта от реализации трудового потенциала предпочтительно развитие таких направлений, как: переход к горизонтальной управленческой структуре; построение непрерывной системы обучения и переподготовки сотрудников; интеграция политики системы обучения со стратегией и управленческой культурой предприятия; тщательная разработка систем мотивации сотрудников, направленных на заинтересованность работников в личностном развитии; создание системы информационного обеспечения сотрудников организации.

В сложившихся социально-экономических условиях эффективно выстроенная структура саморегулируемой организации способствует оптимальной реализации процесса управления трудовым потенциалом сотрудников.

Проблемными областями саморегулирования в настоящий момент остаются:

- отсутствие всесторонней и полной информированности всех участников рынка о деятельности в системе саморегулируемых организаций;

- традиционное для ментальности россиян недоверие части участников рынка к новой, недавно созданной структуре;

- негативное отношение, вызванное недобросовестностью отдельных функционирующих саморегулируемых организаций.

На наш взгляд, минимизации проблемных областей может послужить создание единого информационного ресурса, осуществляющего мониторинг деятельности всех зарегистрированных саморегулируемых организаций с созданием рейтингов и шкал оценок. Достигнутая таким образом прозрачность поспособствует цивилизованному развитию направления и корректному разрешению спорных вопросов.

Библиография / References:

1. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-Информ, 2012. – 101 с.

2. Елкина В.Н. Роль саморегулируемых организаций в социально-экономическом развитии территории // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2012. - №3. - С. 31 – 37.

3. Крыжановская О.А., Вертакова, Ю.В., Положенцева Ю.С. Формирование региональной системы управления трудовым потенциалом // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – №1. – С. 229 – 244.

4. Сунгатуллина Л.А. Функции саморегулируемых организаций // Ученые записки Казанского университета. Гуманитарные науки. – 2014. – Том 156, кн. 4. – С.118 – 129.

5. Тихонова Е.Ю. Формирование региональной социально-экономической политики на основе управления трудовым потенциалом. // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №1-2 (23-24). – С. 218 – 221.

1. Egorov, V.D. (2012) Metodologicheskie aspekty izucheniya trudovogo potenciala naseleniya [Methodological aspects of the study of the employment potential of the population]. – M.: EHkon-Inform. – 101 p. (In Russ.)

2. Elkina, V.N. (2012) Rol' samoreguliruemyh organizacij v social'no-ehkonomicheskom razvitii territorii [The role of self-regulatory organizations in the socio-economic development of the territory] // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «EHkonomika». – №3. – P.31-37. (In Russ.)

3. Kryzhanovskaya, O.A., Vertakova, YU.V., Polozhenceva, YU.S. (2013) Formirovanie regional'noj sistemy upravleniya trudovym potencialom [Formation of a regional control system of labor potential] // Izvestiya YUgo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: EHkonomika. Sociologiya. Menedzhment. – №1. – P. 229-244. (In Russ.)

4. Sungatullina, L.A. (2014) Funkcii samoreguliruemyh organizacij [Functions of self-regulatory organizations] // Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Gumanitarnye nauki [Scientific notes of the Kazan University. Humanitarian sciences]. – Tom 156, kn. 4. – P.118 – 129. (In Russ.)

5. Tihonova, E.YU. (2011) Formirovanie regional'noj social'no-ehkonomicheskoj politiki na osnove upravleniya trudovym potencialom // Social'no-ehkonomicheskie yavleniya i processy. – №1-2 (23-24). – P. 218 – 221. (In Russ.)