



УДК 316; 33;330

© *О. Е. Чапкина, 2008*

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Чапкина О. Е. – гл. специалист министерства имущественных отношений Хабаровского края

В статье одним из основополагающих принципов успешного управления персоналом современного предприятия, а, следовательно, и получения конечных результатов является гармоничное взаимодействие как социальных, так и экономических факторов. Внимание к социальной сфере производства, в том числе и системе управления персоналом, приводит к значительному увеличению экономических показателей деятельности всего производства.

One of the fundamental principles of successful human resource management at a modern enterprise, as well as obtaining good final results, is the balanced interaction of both social and economic factors. Attention to the social sphere of production, including human resource management system, results in significant increase in economic indexes of production.

Ключевые слова: экономический показатель, аспекты управления, производительность труда, фактор роста

Влияние социальных и экономических факторов на систему управления персоналом производства очень взаимосвязано [1]. Так, взаимоотношения между коллективом и управлением производства могут повлиять на общий имидж предприятия, а как следствие выступить критерием при привлечении инвесторов. Существует множество факторов, влияющих на деятельность производства. Одни из них опосредованы, другие более глубоки в своем влиянии, но самое главное, что без взаимодействия между собой некоторые факторы просто не могут существовать и развиваться. Социальные и экономические факторы, как правило, не могут быть взаимозаменяемыми, однако они достаточно тесно взаимодействуют между собой. Как пример можно привести такой экономический показатель, как заработная плата ра-

ботника, влияющий на социальный показатель - удовлетворенность трудовой деятельностью этого работника, а это может проявиться через социальную ответственность, через изготовление более качественной продукции, увеличение производительности труда, объема производства, а следовательно, и прибыли. Увеличение прибыли влечет за собой перераспределение средств в большем объеме на создание более благоприятных условий трудовой деятельности, улучшение медицинского обслуживания персонала, улучшение условий и организации труда, повышение профессионального уровня сотрудников, а это, в свою очередь, приведет к планированию и развитию карьеры сотрудников, что является одной из объективных предпосылок закрепления на предприятии рабочих кадров [4].

На рисунке представлены примеры взаимодействия основных социальных и экономических показателей деятельности производства.

Производительность труда, экономический показатель, очень зависим от социальной направленности деятельности предприятия, и в большей степени – от уровня мотивации персонала данного предприятия. В то же время социальный аспект управления персоналом на производстве также зависим от данного показателя, т. е. увеличение производительности труда влечет увеличение выработки и качества товара, как следствие идет увеличение прибыли, что в свою очередь повышает сумму отчислений в социальные и другие фонды, т. е. мотивационный аспект в деятельности предприятия зависит от экономического показателя – производительности труда.

Через экономический показатель можно достаточно четко отследить уровень управления персоналом предприятия, а именно: уровень мотивации на предприятии.

В то же время производительность труда выступает результирующим показателем социальной направленности в деятельности предприятия, в том числе по улучшению психологического климата на предприятии, условий труда и правил внутреннего распорядка, организации труда и др.

Учитывая, что производительность труда – общеэкономическая категория, характеризующая результативность, плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей и измеряемая количеством продукции, произведенной работником в единицу времени, или количеством времени, затрачиваемого на производство единицы продукции, можно производительность труда рассчитать как отношение между выработкой и затратами труда на производство этой продукции. Темпы роста или падения производительности труда показывают тенденции в эффективности производства или сдвиги в функции производства. Хотя более современные показатели, покрывающие за-



траты капитала, материалов и услуг, являются предпочтительнее, проблемы с измерениями делают производительность труда наиболее реальным показателем продуктивности.



Взаимодействие социальных и экономических показателей

Уровень производительности труда определяется, прежде всего, достигнутой степенью развития производительных сил и соответствующих им производственных отношений, их взаимодействием и ответствием друг другу. Исходя из этого положения, весь комплекс факторов роста производительности труда можно условно разделить на две основные группы:

- 1 факторы развития и совершенствования производительных сил;
- 2 факторы развития и совершенствования производственных отношений.

Вся система факторов роста производительности труда свое действие проявляет через развитие и совершенствование двух основных элементов производства: средств производства и самого работника, выступающего одновременно и элементом производительных сил, и носителем совокупности всех общественных отношений. Группировка факторов данной системы представлена на рисунке.

Действие же социальных факторов зависит от конкретно-исторических условий, от тех задач, которые ставит перед собой человеческое общество на той или иной ступени своего развития. Действие социальных факторов неразрывно связано с осуществлением относительно самостоятельных социальных отношений. Следует, однако, подчеркнуть, что в научной литературе понятие «социальные отношения» трактуется неоднозначно [3].

Социальные отношения рассматриваются как обширная и относительно самостоятельная сфера общественной жизни, как особая область всей совокупности общественных отношений. Вместе с тем они существуют не в отрыве от экономических, политических и других отношений, а в тесном взаимодействии с ними, являются обязательной стороной, аспектом всех этих отношений.

Под социальными факторами правомерно понимать совокупность внутренних связей и движущих сил совершенствования социальных отношений, под влиянием которых произошло формирование работника нового типа. Под воздействием преобразований в производительных силах, изменений функционального разделения труда, а также под влиянием тех условий, в которых работник трудится и восстанавливает свою работоспособность, происходит формирование его как главной производительной силы общества.

Социальные факторы роста производительности также можно разделить на две основные группы.

Во-первых, факторы, связанные с формированием работника как главной производительной силы (например, повышение его образовательного, профессионального и культурно-технического уровня, улучшение условий труда и быта, развитие творческого отношения к труду, укрепление трудовой дисциплины и т. д.).

Во-вторых, факторы, связанные с формированием личности как носителя коллективных отношений (например, развитие новых норм коллективной организации и стимулирования труда, участие персонала в управлении производством, совершенствование и улучшение социально-психологического климата в коллективе и т. д.).



Совокупное и взаимосвязанное влияние этих двух групп факторов способствует формированию работника как гармоничной, всесторонне развитой личности. Эффективность их действия проявляется, в частности, в виде изменений в темпах роста производительности труда и выступает как результат взаимодействия личных и вещественных элементов в процессе производства.

Включение факторов в ту или иную группу носит условный, а не абсолютный характер. В действительности между факторами, входящими как в условно выделенные группы, так и между группами, существует тесная взаимосвязь и взаимообусловленность. Они как бы накладываются друг на друга.

Так, например, повышение образовательного, профессионального и культурно-технического уровня обуславливает творческое отношение к труду. Последнее же, выражается в высокосоциальной дисциплине. Повышение образовательного и культурно-технического уровня работников, развитие их творческого отношения к труду нельзя представить себе без создания соответствующих условий труда и быта. Точно так же улучшение социально-психологического климата в коллективе не может быть достигнуто без совершенствования его социально-профессиональной структуры, а обязательным условием последнего является повышение образовательного и культурно-технического уровня работников и т. д.

Улучшение условий и содержания труда, рациональное использование трудовых ресурсов, совершенствование системы материального и морального стимулирования, повышение роли трудовых коллективов в управлении производством, и другое должны быть включены в механизм воздействия на рост производительности труда.

Повышение дисциплины труда является колоссальным резервом роста производительности труда, причем такой резерв, использование которого не требует дополнительных капитальных вложений и дает значительную и быструю отдачу. К условиям укрепления дисциплины труда можно отнести: совершенствование отношений людей в производстве, в коллективе, создание атмосферы нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, правильное сочетание мер убеждения и принуждения, морального и материального стимулирования и др.

Одним из критериев социальной эффективности управления персоналом на производстве выступает такой мотивационный фактор, как качество трудовой жизни (далее КТЖ). Под ним понимается реакция людей на условия труда и жизни в организационных системах. О качестве трудовой жизни мы судим по удовлетворенности людей условиями труда, чувству безопасности, уверенности, другими словами, по уровню адаптации человека в трудовом коллективе.

С одной стороны, КТЖ является чистым социальным показателем, однако результаты его использования достаточно сильно проявляются на конечных экономических результатах.

К примеру, медицинское обслуживание сотрудников предприятия носит социальный характер, однако его можно рассмотреть и с экономической точки зрения. Так, привитые противовирусные вакцинации сотрудникам осенью, могут гарантировать на определенный процент, что в эпидемиологический период острого вирусного заболевания «грипп», как правило, приходящийся на зимний период, сотрудники предприятия будут в здоровой форме, в связи с чем такие экономические показатели, как выработка, прибыль, рентабельность, останутся на прежнем уровне. КТЖ оказывает влияние на способность предприятия производить максимальный объем продукции приемлемого качества с минимальными затратами человеческих, временных, информационных и других ресурсов производства.

Таким образом, достижение социальной и экономической эффективности управления производством невозможно без эффективного управления персоналом, благодаря которому осуществляется развитие и реализация с наибольшей эффективностью трудового потенциала, являющегося конкурентным богатством организации [2].

Библиографические ссылки

1. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихайло В. Т. Управление персоналом / Под ред. А. Я. Кибанова. М., 1998.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом. Нижний Новгород, 1997.
3. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Каргашева. М., 2004.
4. Шекина С. В. Управление персоналом современной организации. // Управление персоналом. 1997. № 6.