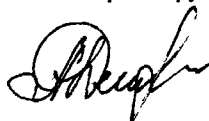


На правах рукописи



Денежкина Анна Владимировна

**ПРОТИВОРЕЧИЯ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И МЕТОДЫ
ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Омск 2005

Работа выполнена на кафедре экономики и социологии труда
Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Половинко Владимир Семенович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Потуданская Вера Федоровна
кандидат экономических наук
Безбородова Татьяна Михайловна


Ведущая организация: Новосибирский государственный
университет экономики и управления

Защита состоится 21 июня 2005 г. в 14-00 на заседании Диссертационного совета ДМ 212.179.01 в Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского по адресу: 644077, Омск, пл. Лицкевича, 1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат разослан 20 мая 2005 г.

Ученый секретарь Диссертационного совета
канд. экон. наук, доцент



Л. Н. Иванова

2006-4
6299

2147880

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Субъекту в процессе управления принадлежит активная роль, предписывающая ему применять управленческое воздействие в целях достижения определенных результатов. Различные субъекты управления персоналом в процессе своей деятельности преследуют свои интересы, связанные с их положением в системе социально-трудовых отношений, которые в итоге определяют модель поведения каждого из них.

Следовательно, вступая в процесс взаимодействия, каждый субъект стремится достичь своих целей, объективно отражающих его интересы, и очень часто встречается с определенными трудностями, обусловленными столкновением противоречивых интересов.

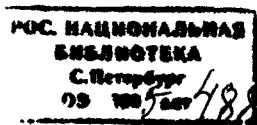
Иногда противоречия выполняют положительную функцию, так как они вскрывают проблемы в организации и способствуют ее дальнейшему развитию, иногда – могут мешать взаимовыгодному сотрудничеству и достижению целей каждого конкретного субъекта и, следовательно, приводить к конфликтам, сдерживать как развитие управления персоналом в организации, так и стабилизацию социально-трудовых отношений на уровне региона. Кроме того, противоречия интересов субъектов управления персоналом могут привести организацию к кризису.

Правильно выделить основные потребности и интересы субъектов управления персоналом и разработать мероприятия, приводящие к согласованию этих интересов, разрешению возникающих противоречий интересов различных субъектов – значит создать объективные предпосылки для успешной деятельности всей организации.

Таким образом, именно от деятельности субъектов управления персоналом, их оптимального взаимодействия во многом зависит эффективность достижения целей и задач организации.

С этой точки зрения вопрос регулирования интересов субъектов становится одним из важнейших в управлении персоналом. Этим и определяется актуальность выбранной нами темы исследования.

Степень разработанности проблемы. В научной литературе проблема субъектов управления персоналом изучена очень мало и представлена лишь некоторыми авторами, в то время как субъекты управления изучались в рамках социологии управления еще в 80-е гг. XX в. Изучение субъектов управления персоналом в научной литера-



туре началось сравнительно недавно, а именно с конца 1990-х гг., и связано с развитием процессов управления персоналом на предприятиях, признанием того, что персонал является важнейшим фактором повышения эффективности предприятия.

Так, следует отметить, что одними из первых весомый вклад в изучение вопроса определения субъекта управления персоналом внесли Ю.П. Аверин, В.Д. Голиков, Г.Г. Зайцев, В.И. Михайлов, Ю.Г. Одегов, В.П. Пугачев, Е.М. Фрейдкина, С.В. Шекшня.

В отличие от субъектов управления персоналом проблема интересов в отечественной литературе достаточно разработана и представлена такими авторами, как А.А. Дикарева, П.В. Журавлев, А.Г. Здравомыслов, С.А. Карташов, В.П. Клименко, М.И. Мирская, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко и многие другие.

Экономические интересы изучались в работах таких ученых, как А.Г. Аганбегян, Е.М. Бабосов, Н.А. Волгин, А.В. Дорин, Т.И. Заславская, Л.А. Еловинов, А.Д. Косьмин, Г.Х. Попов, В.Ф. Потуданская, В.В. Радаев, Н.Дж. Смелзер, Г. Н. Соколова.

В настоящее время продолжают изучение взаимодействия субъектов управления персоналом в системе социально-трудовых отношений такие авторы, как С.Н. Апенько, Н.П. Николенко, Ю.Г. Одегов, В.С. Половинко.

До сих пор остаются актуальными вопросы регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом. В настоящий период необходимо продолжить изучение процессов, тормозящих развитие управления персоналом не только на уровне организации, но и на уровне региона. Новое знание возможно получить и за счет изучения интересов различных субъектов управления персоналом и методов их регулирования.

Цель и задачи исследования. Целью данного диссертационного исследования является теоретическое обоснование многообразия интересов субъектов управления персоналом, объективности противоречий между ними, а также разработка методов регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом в современных условиях.

Для достижения данной цели нами были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть подходы к определению субъекта управления персоналом, выявить их классификацию.

2. Уточнить сущность и содержание понятия «интерес» применительно к управлению персоналом, рассмотреть интересы субъектов управления персоналом.

3. Выявить сущность и содержание понятия «противоречие», изучить основные противоречия в системе управления персоналом, а также классифицировать противоречия интересов субъектов управления персоналом и методы их регулирования.

4. Разработать методику изучения противоречий интересов субъектов управления персоналом и на ее основе выявить противоречия интересов изученных субъектов, проанализировать их, построить иерархию по частоте возникновения в процессе взаимодействия.

5. Апробировать разработанную методику применительно к основным субъектам управления персоналом и изучить особенности их интересов в организациях г. Омска.

6. На основе результатов исследования определить принципы, механизм регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом в современных условиях.

7. Разработать основные подходы и методы регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом по каждой группе противоречий.

Объект исследования – субъекты управления персоналом на рынке труда г. Омска.

Предмет исследования – интересы субъектов управления персоналом, их сущность, иерархия и противоречия.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, социологии труда, управления персоналом, менеджмента, посвященные исследованию взаимодействия субъектов управления персоналом и возникающим противоречиям интересов между ними.

При разработке и решении поставленных задач применялись следующие методы: группировка, сравнение, обобщение анализа и синтеза.

Эмпирической базой являются данные, полученные в ходе анализа материалов федеральной и региональной служб занятости, отчетности федерации омских профсоюзов. Одним из источников исследования также являются результаты социологического исследования, проводимого автором в 2002–2004 гг. (опрошены 143 эксперта – руководители кадровых агентств, служб управления персоналом, организа-

ций г. Омска, председатели профсоюзов, представители государственной службы занятости, инспекции по охране труда, Министерства труда и социального развития Омской области). Помимо указанных источников использованы также результаты мониторинга «Управление персоналом в городе Омске», проводимого кафедрой экономики и социологии труда Омского государственного университета в 2004 г. (250 организаций г. Омска), в котором автор принимал активное участие на каждом из его этапов.

Научная новизна диссертационной работы заключается в выявлении спектра и систематизации интересов субъектов управления персоналом, обосновании объективности их противоречий, а также разработке рекомендаций по регулированию противоречий интересов субъектов управления персоналом.

Основные результаты, определяющие научную новизну исследования:

1. Разработаны критерии субъектности, по которым возможно определить субъект управления персоналом, и на этой основе уточнена их классификация, в частности, в нее включены новые государственные, негосударственные и специализированные субъекты.

2. Теоретически обосновано многообразие интересов субъектов применительно к управлению персоналом, разработана их классификация, выявлены формы их проявления в системе управления персоналом.

3. Выявлены «зоны совпадения» и «зоны разногласий» интересов основных субъектов управления персоналом, позволяющие структурировать, анализировать эти интересы и на их основе разрабатывать методы регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом.

4. Уточнены, классифицированы и эмпирически проанализированы противоречия интересов субъектов управления персоналом, построена их иерархия.

5. Предложено расширенное понимание социального партнерства как метода регулирования противоречий *субъектов управления персоналом*.

Практическая значимость исследования заключается в получении эмпирического материала, позволяющего анализировать противоречия интересов субъектов управления персоналом, а также в разработке рекомендаций по регулированию данных противоречий с целью

оптимизации взаимодействия субъектов управления персоналом и социально-трудовых отношений как на уровне предприятия, так и на уровне региона.

Практическую значимость результаты исследования могут иметь для таких субъектов управления персоналом, как федеральная государственная служба занятости РФ, Министерство труда и социального развития Омской области, кадровые агентства, центры развития и оценки персонала, службы управления персоналом организаций г. Омска, профсоюзы.

Апробация результатов исследования. Основные выводы и теоретические положения диссертационного исследования были обсуждены на научно-практических конференциях: «Социальное партнерство в сфере формирования кадрового потенциала организаций региона» (Омск, 2002), «Управление банковским персоналом: опыт, проблемы, перспективы» (Омск, 2002), «Гендерные отношения и гендерная политика в вузе» (Екатеринбург, 2003), «Университеты как регионобразующие научно-образовательные комплексы» (Омск, 2004), Первый Омский кадровый форум «Служба управления персоналом: проблемы развития» (Омск, 2004), Второй Омский кадровый форум «Управление организацией через управление персоналом» (Омск, 2005), «Сорокинские чтения – 2004» (Москва, 2004), а также на аспирантских семинарах экономического факультета ОмГУ в 2003–2005 гг.

Результаты диссертационного исследования апробированы и получили практическое использование в ЗАО «Миэль-недвижимость» и ФГУП «Сибирские приборы и системы», о чем имеются справки о внедрении.

Полученные результаты используются также в преподавательской деятельности автора на кафедре экономики и социологии труда Омского государственного университета при чтении курса лекций по дисциплинам «Экономическая социология», «Социология труда».

Публикации. Основные результаты исследования опубликованы в 11 работах, в том числе в сборниках научных трудов, материалах научно-практических конференций и научно-практических журналах. Общий объем публикаций составил 4,15 п. л.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений, содержащих программу научного исследования, а также эмпирические данные. Работа изложена на 160 страницах, со-

держащих 12 рисунков, 28 таблиц; 3 приложения представлены на 50 страницах.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, оценивается степень ее разработанности, формулируются цель, задачи, объект и предмет исследования, его теоретическая и эмпирическая база, научная новизна и практическая значимость результатов исследования.

В первой главе «Противоречия интересов субъектов управления персоналом: сущность и формы проявления» рассмотрены основные теоретические подходы к понятиям «субъект», «субъект управления» и «субъект управления персоналом», обобщены основные теоретические положения, раскрывающие сущность данных понятий. В результате анализа категориального аппарата были разработаны критерии субъектности, по которым индивидов, орган, структуру можно относить к субъектам управления персоналом.

Проведен анализ сущности и содержания понятия «интерес», уточнена классификация интересов. На основе этого анализа была разработана таблица интересов субъектов управления персоналом по элементам системы управления персоналом. Предложен анализ сущности и содержания понятия «противоречия», а также рассмотрены противоречия интересов субъектов управления персоналом и методы их регулирования.

Во второй главе «Анализ противоречий интересов субъектов управления персоналом» обоснована методика проведения эмпирического исследования, проведен операциональный анализ понятий. Дана общая характеристика исследуемых субъектов управления персоналом в современный период. Проанализированы полученные в результате исследования зависимости, изучены интересы субъектов управления персоналом, построены иерархии противоречий интересов данных субъектов.

В третьей главе «Методы регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом» разработан алгоритм достижения социального партнерства в целях регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом, предложено проектирование организационной структуры управления персоналом. Рассмотрены принципы, механизм действия регулирования противоречий интересов. Представлены методы регулирования противоречий интересов внешних субъектов управления персоналом, которые помогут оптимизировать взаимодействие исследуемых субъектов.

В заключение диссертации в обобщенном виде изложены основные итоги проведенного исследования в соответствии с поставленной целью и сформулированы основные выводы на теоретическом и практическом уровнях.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Разработаны критерии субъектности, по которым возможно определить субъект управления персоналом, и на этой основе уточнена их классификация, в частности, в нее включены новые государственные, негосударственные и специализированные субъекты.

Специфика управления персоналом заключается в том, что его функции реализуются не одним должностным лицом, а множеством субъектов. Это могут быть и линейные руководители, и отдельные специалисты, и службы, и специальные органы. Проблема определения, является кто-либо (что-либо) субъектом управления персоналом, важна для того, чтобы координировать их действия, согласовывать интересы в целях развития управления персоналом и регулирования социально-трудовых отношений как на уровне организации, так и на уровне региона.

В диссертационной работе представлены уровни конкретизации понятия «субъект управления персоналом», вытекающие из теоретического анализа таких понятий, как «субъект», «субъект управления». В рамках теоретического обоснования понятия «субъект управления персоналом» рассмотрены подходы к их определению, представленные в работах Ю.П. Аверина, Ю.Г. Одегова, В.С. Половинко, В.П. Пугачева, Е.В. Фрейдкиной и др. Проведенный теоретический анализ позволил выделить два основных подхода к классификации субъектов управления персоналом.

1. По выполняемым функциям управления персоналом. В данном случае управление персоналом носит внутрифирменный характер.

2. По содержанию социально-трудовых процессов управления персоналом. Поскольку вся система управления персоналом построена на пересечении трех основных субъектов – государства, работодателя и наемного работника, – то имеет смысл, несмотря на громоздкость построений, выделять как внутриорганизационные, так и внешние по отношению к организации субъекты управления персоналом.

Данный подход наиболее полно охватывает перечень субъектов управления персоналом, поэтому в работе уточняется эта классификация и предлагается использовать в качестве определяющей при выделении субъектов управления персоналом (см. рис. 1).

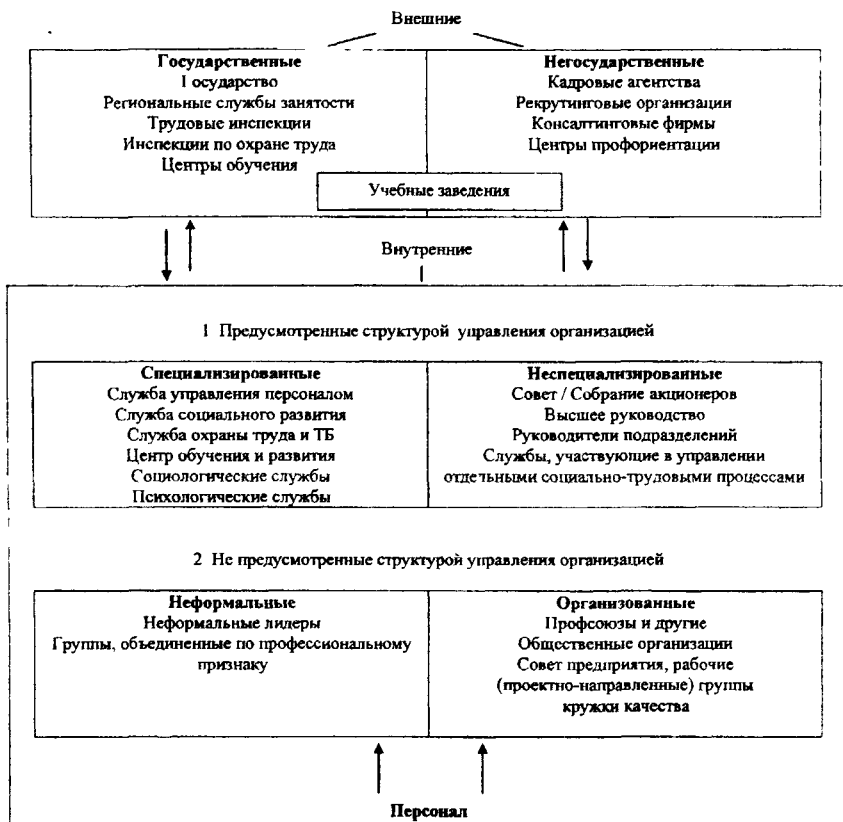


Рис. 1. Классификация субъектов управления персоналом

В этой связи в диссертационной работе обосновывается необходимость разработки критериев субъектности, по которым можно определять субъектов управления персоналом:

1) участвуя в процессе управления персоналом, субъект реализует поставленную перед ним цель или свою субъективную;

2) субъект должен иметь полномочия осуществлять управленческое воздействие, т. е. иметь активную позицию и организационное закрепление по отношению к объекту управления (быть формально или неформально закрепленным в ранге субъекта, осуществляющего управленческое воздействие);

3) субъект должен обладать направленностью управленческого воздействия, т.е. от кого и к кому воздействие производится в данный момент. Иными словами, необходимо наличие функций по осуществлению управления;

4) субъект должен иметь ресурсы и возможности для выполнения управленческих функций (аппарат, технику, информацию, управленческие технологии);

5) субъект должен быть компетентен в управленческой области при использовании методов управления;

6) субъект имеет свои интересы, отражающие его объективное социально-экономическое положение в организации.

Эти характеристики можно назвать критериями субъектности, по которым можно определять, является тот или иной индивид, орган, структура субъектом управления персоналом.

2. Теоретически обосновано многообразие интересов субъектов применительно к управлению персоналом, разработана их классификация, выявлены формы их проявления в системе управления персоналом.

Каждый из выделенных субъектов участвует в управлении персоналом через призму своих интересов, которые очень часто противоречивы, и их стихийное развитие может привести к конфликтам и даже к кризисам в организации.

В диссертационной работе рассмотрено содержание понятия «интерес», исследовано его определение с точки зрения различных подходов. Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности субъектов.

Представлены признаки интересов, с помощью которых составлена их классификация по различным основаниям: по принадлежности, по степени устойчивости, по сфере действия, по глубине и длительности.

На основе георетического анализа многообразия интересов в диссертационной работе разработана классификация интересов субъектов управления персоналом по элементам системы управления персоналом. В работе представлены интересы, которые преследует каждый из рассматриваемых субъектов при осуществлении функций управления персоналом для достижения поставленных перед ним целей. Например, при отборе персонала такие субъекты управления персоналом, как служба занятости, руководители подразделений, службы управления персоналом, кадровые агентства, преследуют интересы, представленные в табл. 1.

Таблица 1

Интересы субъектов управления персоналом

Функции VII	Субъекты УП			
	Государственные (службы занятости)	Неспециализированные (руководители подразделений)	Специализированные (службы персонала)	Негосударственные (кадровые агентства)
Отбор персонала	– закрепление работника в организации с целью снижения безработицы в регионе	– обеспечение подразделения кадрами с целью повышения эффективности его деятельности: участие в программах приемочных испытаний с целью подбора персонала с учетом специфики подразделений	обеспечение организации кадрами с определенными характеристиками: разработка и реализация программ приемочных испытаний с учетом специфики организации,	качественное предоставление услуг по обору персонала – получение прибыли от реализации услуги организациям

В диссертации аналогичным образом рассмотрены интересы субъектов управления персоналом при адаптации, стимулировании труда, планировании численности, мотивации, развитии персонала, трудовых перемещениях, сплочении и регулировании социально-трудовых отношений, разработке и реализации стратегии и политики управления персоналом, высвобождении, организации труда, оценке персонала, разработке социальных программ.

Проведенное исследование выявило, что интересы каждого субъекта многообразны. Например, служба управления персоналом в организации при выполнении своих функций ориентируется на интересы различных субъектов (рис 2).

Большинство служб управления персоналом, а именно 59 % при выполнении своих функций, ориентируется на интересы высшего руководства; 32,8 % – на интересы нормативных документов и только 27,7 % – на интересы работников.

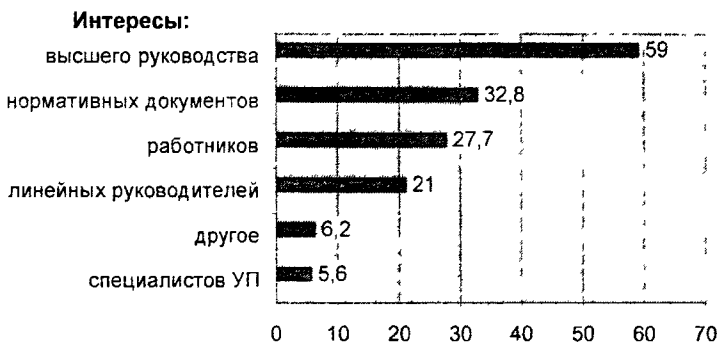


Рис 2 Ориентация службы управления персоналом на интересы других субъектов управления персоналом при выполнении функций управления персоналом

Таким образом, именно в службе управления персоналом пересекаются и концентрируются интересы всех субъектов управления персоналом, которые очень важно согласовывать для достижения ими своих целей.

3. Проанализированы интересы основных субъектов управления персоналом, выявлены «зоны совпадения» и «зоны разногласий» интересов.

Каждый субъект имеет свои интересы по отношению к другим субъектам и осуществляет действия, соответствующие данным интересам, т. е. играет определенную роль, вытекающую из его статуса. Взаимодействуя одновременно с несколькими субъектами, каждый из них занимает различные ролевые позиции и преследует разные интересы. Наслаиваясь друг на друга, эти интересы образуют так называемые

мую «зону интересов» – некоторую область, в которой исследователь определяет границы, выделяя «зону совпадения» и «зону расхождения» интересов.

Выделенные «зоны совпадения» интересов необходимы для разработки методов регулирования противоречий, а соответственно «зоны разногласий» интересов представляют собой поле для анализа противоречий интересов субъектов управления персоналом (табл. 2).

Таблица 2

Интересы субъектов по группам взаимодействия

<i>Интересы служб управления персоналом в отношении руководителей</i>	<i>Зоны интересов</i>	<i>Интересы руководителей в отношении служб управления персоналом</i>
<ul style="list-style-type: none"> – выделение достаточных финансовых средств на УП; – повышение компетентности руководителей в области УП; – понимание важности УП в организации; – содействие развитию УП в организации; – выполнение полного объема функций УП; – развитие способностей работников как условие развития организации 	<p>зона совпадения интересов</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнение полного объема функций УП; – развитие способностей работников как условие развития организации; – повышение экономической эффективности управления персоналом; – достижение персоналом высоких экономических результатов; <p>зона расхождения интересов</p> <ul style="list-style-type: none"> – выделение достаточных финансовых средств на УП; – повышение компетентности руководителей в области УП; – понимание важности УП в организации, – содействие развитию УП в организации; – повышение компетентности специалистов УП 	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение полного объема функций управления персоналом; – контроль за процессом управления персоналом в организации, – развитие способностей работников как условие развития организации; – повышение экономической эффективности управления персоналом; – достижение персоналом высоких экономических результатов; – повышение компетентности специалистов по УП

Так, и служба управления персоналом, и руководители заинтересованы в достижении персоналом высоких экономических результатов – в этом их интерес совпадает. Однако развитие управления персоналом требует финансовых вложений (в этом и заключается интерес службы управления персоналом), а руководители не всегда понимают важность

развития управления персоналом и, следовательно, не желают выделять средства на эти цели). В этом проявляется противоречие их интересов.

4. Уточнены, классифицированы и эмпирически проанализированы противоречия интересов субъектов управления персоналом, построена их иерархия.

Интересы субъектов управления персоналом очень часто противоречат друг другу. В диссертационной работе эти противоречия рассматриваются как взаимодействие противопоставленных и взаимосвязанных сущностей как источников самодвижения и развития. В соответствии с этим рассмотрены и классифицированы противоречия интересов субъектов управления персоналом (см. рис. 3).

Соискатель выделяет шесть критериев для классификации противоречий интересов субъектов управления персоналом. Предлагается дифференцировать противоречия интересов субъектов персоналом по участию субъектов в системе социально-трудовых отношений, по содержанию, в зависимости от воздействия факторов среды, по степени прогнозирования, проявления и тяжести.

На основе разработанного алгоритма выявления и анализа противоречий интересов субъектов управления персоналом автор разработал методическое обеспечение и инструментарий исследования. Выборка являлась целенаправленной, поскольку очень важно было получить уникальное мнение эксперта-специалиста в этой области.

С использованием качественного метода сбора информации – экспертного опроса – были опрошены представители субъектов управления персоналом организаций г. Омска. В исследовании участвовали представители государственной службы занятости, Министерства труда и социального развития г. Омска, руководители кадровых агентств г. Омска, руководители организаций и служб управления персоналом, представители общественных организаций предприятий г. Омска.

В ходе исследования были эмпирически изучены противоречия интересов субъектов управления персоналом организаций г. Омска. На основе полученной информации автор построил иерархию, позволяющую увидеть как наиболее актуальные, так и наименее важные и второстепенные противоречия интересов субъектов управления персоналом.

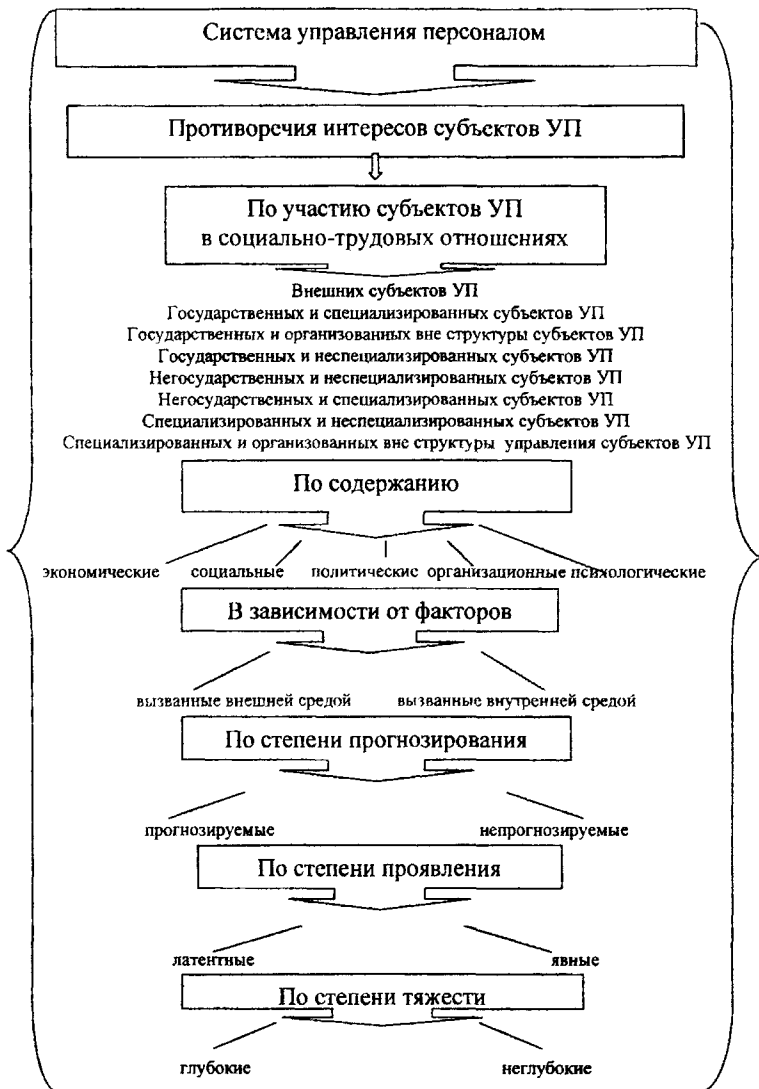


Рис. 3. Классификация противоречий интересов субъектов управления персоналом

Противоречия интересов одной из групп субъектов, а именно внутриорганизационных специализированных (служб управления персоналом) и негосударственных (кадровых агентств), представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Противоречия интересов служб управления персоналом
и кадровых агентств**

<i>Противоречие</i>	<i>Показатели по Кондорсе</i>	<i>Место в иерархии</i>
1. Незнание специфики ситуации в организации	5,5	1
2. Неудовлетворенность стоимостью услуг	5,0	2
3. Столкновение разных подходов к управлению персоналом	4,0	3
4. Неспособность организации самой выполнить задачи по УП	3,0	4
5. Несоблюдение условий договора	2,0	5
6. Некачественное предоставление услуг	1,0	6
7. Деловые качества соискателя	0,5	7

Подсчет ранга каждого противоречия осуществлялся на основе математического показателя – победителя по Кондорсе, показывающего место каждого противоречия в иерархии по результатам ответов экспертов.

Для современной ситуации характерно возрастание противоречий между службами управления персоналом и линейными руководителями.

Так, многие организации сталкиваются с трудностями развития управления персоналом, обусловленными в том числе несовпадением интересов служб управления персоналом и руководителей всех уровней, особенно линейных (см. табл. 4).

В диссертации проанализированы и проранжированы противоречия интересов субъектов управления персоналом по всем рассматриваемым группам субъектов.

Таблица 4

Трудности при развитии управления персоналом в организации

<i>Трудности</i>	<i>Выбор респондентами трудностей, %</i>
1. Непонимание важности руководителями всех уровней	38,90
2. Отсутствие финансовых ресурсов	16,68
3. Отсутствие квалифицированных специалистов по УП	13,49
4. Сопротивление со стороны персонала	12,7
5. Низкая заработная плата в организации	5,56
6. Отсутствие четкой структуры организации	3,91
7. Нехватка времени в связи с загруженностью бумажной работой	3,17
8. Наличие высокого предложения рабочей силы	3,17

5. Предложено расширенное понимание социального партнерства как метода регулирования противоречий субъектов управления персоналом.

Поскольку все субъекты управления персоналом нацелены на решение одной задачи – развитие управления персоналом, то их взаимодействие должно осуществляться согласованно. Этому соответствуют принципы социального партнерства, которое традиционно понимают как метод согласования интересов сторон регулирования социально-трудовых отношений. Мы предлагаем распространить принципы социального партнерства на процесс регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом. В связи с этим в диссертационном исследовании разработан алгоритм достижения социального партнерства (см. рис. 4).

В современных условиях на всех уровнях взаимодействия субъектов управления персоналом (предприятие, регион) должен функционировать гибкий механизм управления трудовыми отношениями, обеспечивающий баланс власти и самоуправления, создающий условия для развития партнерства и сотрудничества, доверия и инициативы.

Алгоритм достижения социального партнерства может включать в себя следующие этапы.

1. Диагностики проблем взаимодействия между субъектами управления персоналом.

2. Постановка целей и задач достижения социального партнерства.

3. Процесс достижения согласования интересов субъектов управления персоналом.

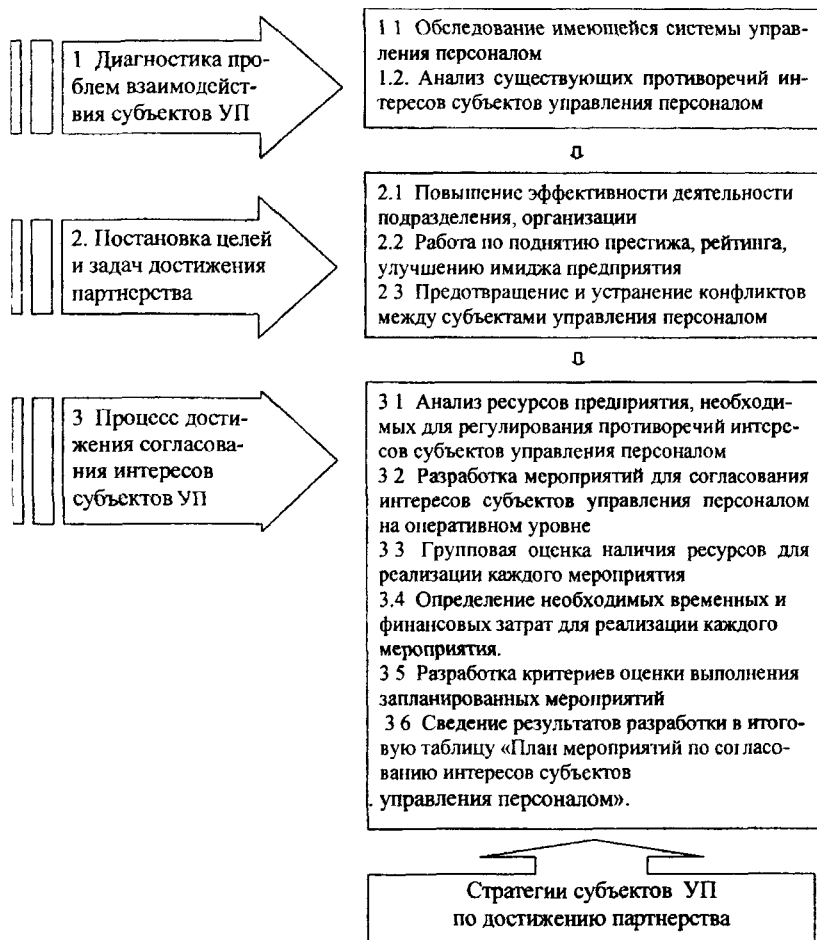


Рис. 4. Алгоритм достижения социального партнерства между субъектами управления персоналом

В организации данный алгоритм внедряется специалистами по управлению персоналом. Они формируют экспертную группу, в которую рекомендуется включить представителей различных субъектов управления персоналом:

- руководителей (собственников) предприятия;
- его заместителей по производству, финансам, маркетингу, сбыту и т. д.;
- руководителей отдела персонала;
- экспертов по разным направлениям производственной деятельности (ведущих специалистов предприятия);
- председателей общественных организаций;
- желательное введение психолога в группу экспертов. В его задачу входит налаживание конструктивной групповой работы.

Состав группы может меняться. Поскольку весь процесс предполагает последовательность шагов, целесообразно для каждого из них формировать свою экспертную группу, оставляя неизменным ядро (руководители высшего звена управления и специалисты по ведению процесса)

6. Предложен механизм проектирования организационной структуры управления персоналом, учитывающий регулирование противоречий на внутрифирменном уровне.

С использованием разработанного диссертантом механизма регулирования противоречий было предложено проектирование организационной структуры управления персоналом, которое включало в себя следующие этапы:

1. Разработка принципов организационной структуры управления персоналом.
2. Определение целей, задач и функций субъектов управления персоналом.

Задачи, функции субъектов УП определяются на основе главной цели управления персоналом в организации, которая заключается в обеспечении компании сотрудниками с такими качественными и количественными характеристиками, которые позволяют организации успешно решить стоящие перед ней экономические задачи. Данная структура поможет четко разграничить полномочия и взаимодействие линейных менеджеров. Задачи управления персоналом линейных руководителей должны быть отражены в их должностных обязанностях, и их выполнение можно рассматривать в качестве критериев при аттестации. В курсах, разработанных для обучения руководителей, эти вопросы должны найти свое отражение. Разграничение функций различных субъектов управления персоналом представлены в табл. 4.

Таблица 4

Разграничение функций субъектов УП в организации

Функции управления персоналом	Служба УП	Руководитель службы УП	Руководитель организации	Бухгалтерия	Юридический отдел	Финансово-экономический отдел	Служба безопасности	Отдел маркетинга	Отдел общественных связей	Линейные руководители
1 Планирование потребности в персонале	П	К	Р		ПИ	ПИ	ПИ	ПИ	О	В ПИ
2. Отбор при приеме на работу	О	С,К	Р		У	У	ПИ	У		В,К
3. Адаптация персонала	О	Р,К								В,К
4 Установление должностных окладов	О	С,К	Р	У	ПИ	ПИ	ПИ	ПИ		В,К
5 Мотивация труда	О	С,К	Р		ПИ	ПИ	ПИ	ПИ		В,К
6. Предоставление социального пакета	О	С,К	Р							В,К
7. Обучение персонала	О	С,К	Р						У	В,К
8. Управление карьерой сотрудников	О	С,К	Р							В,К
9. Работа с кадровым резервом	О	Р,К								В,К
10. Регулирование конфликтов	О	К			У	У	У	У		В,К
11. Организация и нормирование труда	О	С,К	Р							В,К
12. Оценка персонала	О	С,К	Р		ПИ	ПИ	ПИ	ПИ		В,К
13. Сокращение персонала	О	С	Р	У	ПИ					В,К
14. Анализ эффективности работы с персоналом	О	С,К	Р							В,К
15. Формирование и развитие корп. культуры	О	О,К	Р							В,К

В таблице использованы следующие условные сокращения: О – отвечает за выполнение данной функции, организует ее выполнение, готовит и оформляет необходимые документы; ПИ – представляет исходные данные, информацию, необходимую для выполнения данной функции; У – участвует в выполнении данной функции; С – согласовывает подготовленный документ по функции; Р – принимает решение, утверждает, подписывает документ; К – контроль; В – выполнение функции.

Третьим этапом создания организационной структуры управления персоналом является разработка нормативной базы по управлению персоналом, регламентирующей деятельность субъектов управления человеческими ресурсами.

Завершает построение организационной структуры управления персоналом практическое формирование. Проектирование такой структуры позволит разрешить противоречия интересов субъектов УП в организации, в частности, между специализированными и неспециализированными.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. *Денежкина А.В.* Субъекты управления персоналом: анализ подходов // Экономика и труд: Сб. науч. гр. Вып. 5. – Омск, 2001. – С. 53–57. – 0,3 п. л.

2. *Денежкина А. В.* Субъекты управления персоналом и их роль в формировании кадровой политики организации // Социальное партнерство в сфере формирования кадрового потенциала организаций: Материалы НПК. 16 мая 2002 г. – Омск, 2002. – С. 50–55. – 0,25 п. л.

3. *Денежкина А. В.* Об интересах субъектов управления персоналом // Известия Академии труда и занятости. – 2003. – № 3–4. – С. 189–193. – 0,25 п. л.

4. *Денежкина А. В.* Субъекты управления персоналом коммерческого банка // Управление банковским персоналом: опыт, проблемы, перспективы: Материалы НПК. 15–16 декабря 2002 г. – Омск, 2002. – С. 56–60. – 0,3 п. л.

5. *Денежкина А. В.* Гендерные отношения и гендерные интересы в высшей школе // Гендерные отношения и гендерная политика в высшем образовании: Сборник / Под ред. Е.Г. Трубиной. – Екатеринбург: УрГУ, 2003. – С. 318–327. – 0,5 п. л.

6. Денежкина А. В. Интересы службы управления персоналом в рамках внутриорганизационного разделения труда // Ресурсосбережение. – 2003. – № 1. – С. 137–141. – 0,5 п. л.

7. Денежкина А. В. Интересы государственных и негосударственных субъектов управления персоналом в системе социально-трудовых отношений // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2003. № 3. С. 64–68. – 0,5 п. л.

8. Денежкина А. В. Роль профсоюзов в управлении персоналом организации // Университеты как регионообразующие научно-образовательные комплексы: Тезисы докладов региональной научной конференции, посвященной 30-летию Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского. Омск, 2004. Ч. 2. С. 144–150. – 0,3 п. л.

9. Денежкина А. В. Интересы неспециализированных субъектов управления персоналом в организации // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». – 2003. – № 4. – С. 94–98. – 0,5 п. л.

10. Денежкина А. В. Проблемы развития управления персоналом в организации // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». – 2004. – № 4. – С. 94–97. – 0,5 п. л.

11. Денежкина А. В., Децык И. В. Противоречия интересов специализированных и негосударственных субъектов управления персоналом // Вестник Омского университета. – 2005. – № 2. – С. 98–101. – 0,5/0,25 п. л.

Подписано в печать 17.05.05. Формат бумаги 60x84 1/16
Печ. л. 1,5. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ 218

Издательство ОмГУ
644077, г. Омск, пр. Мира, 55а, госуниверситет

05 - 12179

РНБ Русский фонд

2006-4

6899