

# ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

*Рудченко Алина Витальевна*

магистрант

*Саенко Виктория Игорьевна*

канд. экон. наук, старший преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга  
и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
г. Краснодар, Краснодарский край

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

### В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

*Аннотация: основной проблемой на любом этапе развития предприятий является эффективное управление его ресурсами, включая управление человеческим потенциалом. В статье рассмотрены ключевые аспекты управления персоналом в современной экономической реальности.*

*Ключевые слова: управление персоналом, эффективность деятельности организации, менеджмент, стимулирование работников, квалифицированный работник.*

В современном мире мы все время сталкиваемся с новыми изменениями в области науки, техники и методов ведения конкурентной борьбы за доминирование на рынке. Данные процессы влекут за собой необходимость совершенствования не только производственного процесса, налаживания финансового состояния на предприятиях, но и в наличии квалифицированного персонала, который всегда мог бы проявить адаптивность к любым неблагоприятным изменениям в экономике и реализовать весь свой потенциал во благо предприятий.

В настоящее время экономика нашей страны переживает не самые лучшие времена. Поэтому необходимо делать акцент на развитие собственного производства, реализации экономического потенциала всех региональных субъектов

страны. Для активного развития отечественной экономики нужно уделить немало внимания подготовке высококвалифицированного персонала, при этом не воспринимать его как инструмент для реализации целей организаций, но как ведущее звено в жизнедеятельности организаций.

Но, к сожалению, уже на протяжении долгого времени среди моделей развития общества преобладает та, которая основной акцент ставит на экономический рост предприятия и пути его ускорения, а персонал воспринимался как инструмент труда, который посредством воздействия на него помогал выполнять задачи предприятия. Сторонники этого подхода считали, что достижение экономического роста автоматически влечет за собой прогресс общества и человека.

Человеческий потенциал признавался важным фактором экономического роста, но лишь в качестве источника трудовых ресурсов, а не как цель развития. Их ошибка состоит в том, что не только аппарат управления должен быть заинтересован в результатах своей работы, но и простые рядовые сотрудники должны быть заинтересованы в результатах не только своей конкретной работы, но и в результатах деятельности всей организации. Так как от успешности организации в целом зависит уровень благосостояния от генерального директора до бригадира.

Мировая экономика начала XXI века характеризуется становлением нового мировоззрения во всех отраслях экономики, в котором ключевое значение приобретают умственная сила людей и технологии, обеспечивающей ей многократное возрастание. Человечество приближается к переходу в инновационную фазу развития. Отличительной ее особенностью и фундаментальной основой является повышенное внимание к знаниям, как к непосредственной производительной силе и главному производственному ресурсу. Закономерна и актуальна проблематика эффективности использования накопленных человечеством знаний, стимулов и условий значительного расширения спроса на новые технологии, а также влияния новых условий экономики на социальную и экономическую сферу деятельности. На это должны обратить внимание и наши отечественные предприниматели.

Сегодня необходимо провести необходимые реформы в российской экономике для того чтобы, максимально подстроить наши стереотипы организации управления и методы и подходы в осуществлении преобразований под современные требования мировой экономики. Исходя из этих требований в современном мире менеджер не только руководитель по управлению персоналом, администратор и финансист, но и предприниматель – ответственный за бизнес своего предприятия и за работающий в нем персонал.

В настоящее время в России, появилось целое поколение профессиональных менеджеров, которых отличает нацеленность на управление как таковое, на менеджмент как специальность.

Важным является то обстоятельство, что сегодня многие организации предоставляют людям возможность осуществлять свой вклад в достижение ее целей. Поэтому организационная структура не должна быть чрезмерно жесткой, в противном случае напряженности в коллективе не избежать.

Как показывает опыт наших зарубежных партнеров, в деятельности предприятия должен быть задействован каждый сотрудник. Это позволяет добиться большего успеха на уровне всей организации и сделать человека более заинтересованным в успехах от деятельности организации, а также узнать как можно больше о личных качествах каждого сотрудника, о его жизненных ориентирах и целях, которые он стремится осуществить в будущем. Из этого следует, что нужно сделать рабочий персонал более заинтересованным в деятельности своей организации, так как это будет являться главным достижением фирмы на пути к достижению своей миссии и целей. Человек – это основа и главная ценность любой организации и ему свойственно иметь свои собственные жизненные ориентиры и видение своего будущего.

Только тогда, когда человек поймет то, что от деятельности той организации, в которой он работает, будет зависеть его будущее и его цели, которые он желал бы воплотить в жизнь, он будет стараться приложить все свои усилия в качестве выполняемой работы. Обеспечение светлого будущего станет для него

побудительным толчком поставить качество своей выполняемой работы в ранг высших своих ориентиров жизни. Таким образом, каждый человек будет более заинтересован в деятельности своей организации, ведь она и ее успешное развитие это залог своего успешного будущего и безбедного существования.

Указанные аспекты взаимодействия организации с конкретной личностью, в совокупности дают оптимальный вариант, который мы могли бы позаимствовать у своих зарубежных коллег. Для этого нашим российским менеджерам нужно переосмыслить свои жизненные позиции по отношению к своим подчиненным и более глубоко познать как внутренний мир человека влияет на его мотивацию, его потребности и как выстроить ориентир направленный на то что организация нуждается в тебе как в специалисте и поэтому ты должен максимально развить свои профессиональные качества во благо своей организации.

Необходимо выстроить нашу систему менеджмента таким образом, чтобы нашим руководителям было выгодно отойти от своей установки в своих организациях, которые очень похожи на диктаторский режим. Ведь нельзя полностью дать потенциалу человека раскрыться, если человек находится в постоянном страхе за себя и свое рабочее место. В скором времени его такая обстановка будет все больше нагнетать и он постарается как можно быстрее сменить работу.

Человека, работающего в организации, ничего не должно устрашать и угнетать, а наоборот стараться поддерживать и поощрять и тогда он будет стараться раскрывать свой талант в профессиональной деятельности, ведь за качественно выполненную работу идет вознаграждение не только на работе, но и в жизни. Человек чувствует моральное удовлетворение от того что он обустроил свою жизнь и способствовал повышению организации на более высокий уровень развития.

Наравне с давлением и устрашением самым неблагоприятным явлением в наших организациях преобладает другая крайность, в которую впадают наши руководители – либеральность. Она проявляется тогда, когда руководитель относится ко всем ситуациям на предприятии лояльно и старается не замечать каких-

либо разногласий в коллективе, а также с равнодушием относится ко всем жалобам и старается от них всегда отлынивать, ссылаясь на свой непреодолимый объем работы. Это в конечном итоге ведет к потере сплоченности в коллективе, росту всеобщего недовольства и процветанию неформального лидерства среди работников организации.

Два выше перечисленных вида режимов являются наиболее распространенными в наших организациях, поэтому следует отказаться от подобного рода организационных установок, а быть более ориентированными на такие установки, в которых каждый работник будет чувствовать себя личностью и стараться во многом превзойти все те достижения, которые он совершил в прошлом. В организациях, где каждый работник заинтересован в результатах не только своей деятельности, но и в результатах деятельности всей организации нельзя обойтись без поощрений, так как они дают дополнительный стимул в совершенствовании своей профессиональной деятельности.

В наших российских организациях наиболее распространенными методами поощрения являются: объявление благодарности; выдача премий; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; представление к званию лучшего работника в своей профессии. Остальные виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка могут включать такие меры поощрения, как звание «Заслуженный работник организации» или «Почетный ветеран труда».

Для того чтобы оценить уровень и правильность мотивации персонала в России, нужно оценить один из наиболее положительных опытов мотивации работников организации. В пример такого предприятия можно привести группу предприятий «Газпром», так как предприятия данной группы руководствуются Конвенциями Международной организации труда, предусматривающими со-

блюдение международных стандартов по вопросам свободы ассоциаций, заработка платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, вознаграждения трудающихся за труд, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда и по другим вопросам.

Система мотивации работников группы, сочетает в себе материальное и нематериальное стимулирование, которое направлено на привлечение и удержание квалифицированного персонала, а также на повышение заинтересованности работников в результатах труда.

Системы оплаты труда, действующие в обществах группы «Газпром», предусматривают установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств работников. Также работникам группы предоставляется премирование за результаты от производственной деятельности, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование (в том числе за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, открытие новых залежей углеводородов), а также выплату вознаграждения по итогам работы.

Единые корпоративные нормы по оплате труда, закреплены в Типовом положении об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром», утвержденном приказом ОАО «Газпром» от 20.12.2012 года №377.

Для стимулирования руководящих работников ПАО «Газпром» и его основных дочерних обществ по добыче, транспортировке, подземному хранению, переработке и реализации газа решением Совета директоров от 19 декабря 2006 г. №927 предусмотрены:

– система годового бонуса, учитывающая выполнение общекорпоративных и индивидуальных ключевых показателей деятельности Компании в отчетном году. Перечень общекорпоративных показателей включает: удельные затраты в добыче газа, удельные затраты в транспортировке природного газа, объем продаж газа в натуральном выражении, снижение затрат на приобретение товаров

(работ, услуг), а также ввод в эксплуатацию приоритетных производственных объектов;

– программа участия руководящих работников в уставном капитале ПАО «Газпром», направленная на долгосрочное стимулирование ключевых работников Компании в повышении рыночной стоимости акций Общества. В целях стимулирования работников Группы «Газпром» реализована система поощрения их государственными наградами Российской Федерации, наградами Минэнерго России и ПАО «Газпром».

Рассмотрев выше перечисленные меры для поощрения работников группы «Газпром» следует отметить, что данные меры довольно благоприятно сказываются на общем развитии всей организации в целом, а у ключевых работников появится возможность принимать активное участие в акционерном обществе и получать государственные награды, что побуждает всех работников к развитию своих профессиональных навыков для обеспечения своего карьерного роста.

Подводя итоги, важно отметить насколько для любого современного предприятия важно внимание и поддержка со стороны руководства предприятия к своим подчиненным, так как стимулирование работников дает понять что любой работник как человек очень важен для организации, ведь именно от желания человека и его силы воли зависит качество выполняемой им работы, а соответственно успех всей его компании.

Высшему менеджменту, в целях повышения эффективности деятельности предприятия, необходимо отслеживать уровень морально-психологического климата в коллективе своей организации и никогда не оставлять без должного внимания любые проблемы в коллективе. В современном мире в любой сфере деятельности и в том числе в экономике самым главным является хорошее положение людей, их любовь к своему делу и стремление к своему усовершенствованию, ведь, прежде всего человек является движущей силой во всей экономике мира.

### ***Список литературы***

1. Жданова М.Г. Особенности управления персоналом в условиях новой экономики: Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М.Г. Жданова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. – М., 2013. – 213 с.
2. Андреева Т.Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: методики распространенные и результативные // Российский журнал менеджмента. – 2006. – №2. – Т. 4. – С. 25–48.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>
4. ПАО «Газпром» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/>