

ВЫСШАЯ ШКОЛА

Научно-практический журнал
№1 / 2015

Периодичность – два раза в месяц

Учредитель и издатель:
Издательство «Инфинити»

Главный редактор:
Хисматуллин Дамир Равильевич

Редакционный совет:
Д.Р. Макаров
В.С. Бикмухаметов
Э.Я. Каримов
И.Ю. Хайретдинов
К.А. Ходарцевич
С.С. Вольхина

Корректурa, технический редактор:
А.А. Силиверстова

Компьютерная верстка:
В.Г. Кашапов

Опубликованные в журнале статьи отражают точку зрения автора и могут не совпадать с мнением редакции. Ответственность за достоверность информации, изложенной в статьях, несут авторы. Перепечатка материалов, опубликованных в «Журнале научных и прикладных исследований», допускается только с письменного разрешения редакции.

Контакты редакции:
Почтовый адрес: 450000, г.Уфа, а/я 1515
Адрес в Internet: www.ran-nauka.ru
E-mail: mail@ran-nauka.ru

© ООО «Инфинити», 2015.

ISSN 2306-9147

Тираж 500 экз. Цена свободная.

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫХ СООБЩЕСТВ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Лебедева Екатерина Аркадьевна

магистратура Управление образованием
факультет психологии

Национальный исследовательский Томский государственный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные типы сообществ, формирующихся в подразделениях по управлению персоналом. Выявлен уровень их влияния на трудовой коллектив и на предприятие в целом.

Summary. This article discusses the main types of communities formed in units of Personnel Management, the level of their impact on the labor collective and the enterprise as a whole.

Ключевые слова: сообщества, управление персоналом, цель, предприятие, персонал.

Key words: community, human resource management, the goal, the company staff.

Сообщество – совокупность людей, объединенных в единую целостную группу, в которой отражается общий объективный интерес, на основе которого могут быть поставлены конкретные цели, необходимые эффективно реализовать.

Управление персоналом — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления. [1]

Изначально сообщество способно образоваться просто на общих интересах, а в дальнейшем уже стабильно развиваться как группа, которая, в свою очередь, будет надлена:

- Ценностями;
- Формальными и неформальными правилами;
- Нормами поведения и этикетом;
- Индивидуальным контекстом;
- Ресурсным обеспечением.

На стадии формирования и развития любого предприятия формируется подразделение по управлению персоналом, его сообществом назвать нельзя, - оно сформировано на основе личных

субъективных соображений учредителя организации. Но, после того, как данное подразделение по управлению персоналом начнет реализацию своей деятельности, оно может стать еще и сообществом.

Например:

- В данной группе работают люди, объединенные общими интересами, помимо управленческих;
- Цели, ради реализации которых они работают, - совпадают.

Стоит отметить, что подразделение по управлению персоналом может быть разделены на несколько сообществ, - это будет связано с тем, что интересы одних людей, будут отличаться от интересов остальных.

Влияния, которые оказывают сообщества на управление персоналом. Ниже рассмотрены несколько вариантов, определяющие положительные и отрицательные влияния сообществ на процесс работы подразделения управления персоналом:

1. Если сообщество единственное и интересы людей, на основе которых оно было создано, совпадают с целями организации, то его влияние будет оказывать эффективное воздействие на управление персоналом. (Цели будут реализовываться в несколько раз быстрее и эффективнее благодаря заинтересованности сотрудников, и, кроме того, их потенциал будет повышаться).

2. В случае, когда сообществ несколько и их интересы расходятся, предположим, одно соответствует интересам организации, а второе полностью противоречит, то внутриорганизационный конфликт неизбежен. Это явление несет в себе негативные предпосылки для всего предприятия в целом. Цели предприятия будут осуществляться очень медленно и низкоэффективно, поставленные задачи останутся нерешенными, конкурентоспособность предприятия будет значительно ослабевать.

3. Наиболее распространенный вариант для организаций, которые быстро поглощает рынок,

- это когда сообщество единственное и его интересы полностью противоречат миссии предприятия. Подразделение полностью прекращает свою деятельность, следовательно, персонал предприятия слабо мотивирован, потенциал сотрудников не развивается, в результате конкурентоспособность предприятия слабеет и рынок полностью поглощает его. Единственным выходом может стать незамедлительное вмешательство вышестоящего руководства в подразделение по управлению персоналом, с целью предотвратить гибель всей орга-

низации, реформировав подразделение полностью, стараясь подобрать на должность людей с высоким потенциалом, способных укрепить предприятию конкурентоспособность.

В подразделении по управлению персоналом сообщества играют значительную роль, будет зависеть эффективность деятельности всего предприятия, ведь именно управление персоналом задает путь и ритм сотрудников по реализации поставленных целей и решению конкретных внутрифирменных задач ■

Список литературы

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Center-YF. Центр управления финансами. - Электрон. дан. - М., [2009-2015]. - URL: <http://center-yf.ru/data/ip/Upravlenie-personalom.php>