



# 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](http://www.ran-nauka.ru)  
E-mail: [mail@ran-nauka.ru](mailto: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>