

Молочников Александр Николаевич

аспирант кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
007@mail.kuban.ru

**ПОВЫШЕНИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВИЗАЦИИ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация:

В статье рассматриваются процессы повышения эффективности социальной политики промышленного предприятия. Автором предложен механизм взаимосвязи социальной политики и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Ключевые слова:

социальная политика, кадровая политика, социальные программы, патернализм, конкурентоспособность человеческих ресурсов, эффективизация, демотивация персонала.

Molochnikov Alexander Nikolaevich

post-graduate student of the chair of
applied economics and personnel management,
Kuban State University
007@mail.kuban.ru

**IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF
HUMAN RESOURCES
AS THE FACTOR OF
EFFECTIVIZATION OF
SOCIAL POLICIES OF
INDUSTRIAL ENTERPRISE**

The summary:

This article considers the processes of increasing the efficiency of social policy of industrial enterprise. The author proposed the mechanism of the correlation between the social policy and competitiveness of human resources.

Keywords:

social policy, personnel policy, social programs, paternalism, competitiveness of human resources, effectivization, staff demotivation.

Категорию «социальная политика» можно определить как способность государства и общества обеспечивать индивиду условия для проявления его значимости, позволяющей ему удовлетворять свои материальные потребности, а также нормальное функционирование системы индивидуального жизнеобеспечения. Экономика, ориентированная на удовлетворение жизненных потребностей человека, его семьи, становится социально-ориентированной. Отсюда следует, что целью современной социальной политики выступает повышение благосостояния населения, обеспечение высокого уровня и качества жизни, которые характеризуются доходом как материальным источником существования, занятостью работоспособного населения, его здоровьем, наличием соответствующего жилья, образованием, культурой, экологией.

Наиболее приоритетными направлениями социальной политики являются:

- предотвращение снижения реальных денежных доходов населения;
- обеспечение баланса экономических интересов работников, предпринимателей и нетрудоспособных граждан;
- поддержание на должном уровне здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры;
- решение проблем занятости населения и активизация работы по переподготовке кадров.

Сложность современной российской социальной политики заключается в том, что Россия только начинает выходить из государственного патернализма, который ориентировал человека на всестороннюю поддержку государства во всех компонентах его жизнеобеспечения и стал порождением «социального иждивенчества», сдерживающего индивидуальное развитие человека и создание качественного человеческого капитала [1, с. 302]. При этом восстановление рыночных отношений в России предполагает проведение социальной политики, связанной с реализацией мер по адаптации населения к происходящим социально-экономическим процессам. На практике различные социальные программы финансируются как из бюджета страны, так и при активном участии в них деловых кругов, общественных организаций, частного бизнеса и даже отдельных частных лиц. Однако для большинства россиян социальная политика проявляется в привыкании к бедности. В этой связи создание позитивных условий для самореализации личности в различных сферах социально-трудовой деятельности, общественной жизни должно рассматриваться в качестве одной из первоочередных проблем социальной политики, требующей безотлагательного решения.

Между тем, активная социальная политика в начале XXI в. стала для постиндустриальных стран важнейшим инструментом обеспечения глобальных конкурентных преимуществ. Форми-

рование и механизмы ее реализации определяются комплексом разноплановых и противоречивых факторов – экономических, политических, демографических, внешних и внутренних, долговременных и конъюнктурных. При сохранении различий в принципах, масштабах, формах деятельности государственных институтов в наиболее развитых странах вектор социального развития определяется пониманием возросшего значения человеческих ресурсов.

Однако изменения, происходящие в экономике и политике на разных уровнях управления, с одной стороны, создают большие возможности для развития личности, с другой стороны, несут в себе серьезные угрозы устойчивости существования человека, вносят значительную степень неопределенности в его жизнь. Рынок, создавая гибкую систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда, вместе с тем не гарантирует права на труд, доход, образование, социальную защиту, здоровье и т.д. Сегодня практически полностью отсутствуют государственные гарантии занятости, социальной защиты, значительно ослаблена поддержка государства в части совершенствования профессионального мастерства, укрепления здоровья, решения бытовых проблем. В таких условиях степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп работающих на рынке труда (внутри предприятия и за его пределами), определяется в первую очередь уровнем их конкурентоспособности.

В настоящее время становится очевидным, что экономические проблемы, с которыми в ходе глобального кризиса столкнулись российские промышленные предприятия, повлекли за собой серьезные социальные последствия: социальную незащищенность всех категорий населения, низкий уровень доходов, безработицу, кризисное состояние социальной инфраструктуры. Долгосрочный коммерческий успех промышленного предприятия возможен лишь в условиях социальной стабильности и налаживания сложных взаимоотношений с людьми, группами и организациями. Поэтому ключевым фактором успеха в данной ситуации становится построение предприятиями собственной эффективной социальной политики. В этом контексте особое значение приобретает роль человеческих ресурсов в плане их развития и повышения конкурентоспособности. Как показывает практика, социальная политика промышленных предприятий ориентирована на выбор целей и направлений деятельности, адаптацию к неопределенности внешней среды, определение инвесторов, поставщиков, маркетинговых посредников и потребителей, формирование организационной структуры управления, установление цен на производимую продукцию и услуги, проведение кадровой политики, оплату труда работников, обеспечение необходимых условий труда и быта, повышение конкурентоспособности. Другими словами, социальная политика предприятия имеет дело с выработкой решений, касающихся развития ее человеческих ресурсов, социального статуса каждого работника и предоставления ему социальных гарантий. Таким образом, отечественные промышленные предприятия (как и органы местного самоуправления и общественные организации) принимают непосредственное участие в реализации целей и задач социальной политики в плане государственного регулирования рыночной экономики, в которой человеческий фактор должен стать определяющим и требующим всестороннего развития личности.

Тем не менее к числу возможных факторов демотивации персонала следует отнести:

- формирование у потенциального работника при проведении аттестации деловых качеств серьезно завышенных ожиданий, которые расходятся с действительным положением дел на предприятии;
- неиспользование каких-либо навыков и умений работника, которые он сам ценит;
- игнорирование идей и инициативы;
- отсутствие чувства сопричастности к предприятию;
- отсутствие ощущения достижения результатов, личного и профессионального роста;
- отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства;
- отсутствие изменений в статусе сотрудника.

Для предотвращения, смягчения либо нейтрализации возможных факторов демотивации работников предприятия работодателю целесообразно реализовать систему мер, включающую:

- максимально полное информирование работников о характере работы, оплате и условиях труда для формирования у них реалистических ожиданий;
- предоставление возможности решения временных, проектных задач, которые дадут работнику понять, что на предприятии ценят все его многогранные умения;
- обращение внимания на идеи и предложения, своевременное объяснение, почему та или иная идея не подходит для реализации на предприятии;
- привлечение работников к общекорпоративным мероприятиям, регулярное информирование их о происходящем на предприятии;

– для работников «рутинной» сферы деятельности привлечение их к решению краткосрочных задач, часто в смежных с их специализацией областях; для долгосрочных проектов – разделение их на «ощутимые» этапы, активное акцентирование внимания на достижениях работниками промежуточных результатов и их поощрение;

– поощрение работников за результат;

– использование различных приемов изменения статуса без изменения должности, например, руководство временным проектом.

Уместно при этом отметить, что успешность любой трудовой деятельности характеризуется ее эффективностью. Процесс постоянной целенаправленной работы по повышению эффективности труда называют его эффективизацией [2, с. 270].

Социальные программы на предприятиях рассматриваются как опосредованный механизм повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов и предприятия в целом. В этом случае предоставление социальных выплат – это взаимовыгодный процесс, а не односторонняя помощь: предприятия инвестируют в человеческие ресурсы, а работники, в свою очередь, возвращают вложенный в них капитал в форме повышения эффективности труда. В целом социальные программы на предприятиях призваны решать целый комплекс административно-управленческих задач и составляют часть кадровой политики, нацеленной на привлечение квалифицированных работников, стимулирование труда, рост экономической привлекательности предприятия.

Следовательно, чем эффективнее предприятие проводит социальную политику, тем выше конкурентоспособность занятых на нем человеческих ресурсов. Развитие инновационных процессов в России связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческих ресурсов выступает основным фактором эффективизации социальной политики промышленного предприятия, решающим условием выживания и роста.

В условиях посткризисной модернизации экономики активная социальная политика как на уровне государства, так и промышленных предприятий, может стать одним из инструментов стратегии по преодолению его последствий.

Ссылки:

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2008.
2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учебное пособие. М., 1996.

References (transliterated):

1. Rayzberg B.A., Lozovskiy L.S., Starodubtseva E.B. Sovremenniy ekonomicheskiy slovar'. M., 2008.
2. Slezinger G.E. Trud v usloviyah rynochnoy ekonomiki: uchebnoe posobie. M., 1996.