

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА В ДОСТИЖЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

**Богатова О.В., Стадникова С.В., Догарева Н.Г.
ФГБОУ ВПО Оренбургский государственный университет,
г. Оренбург**

Современный этап развития отечественной и мировой экономики характеризуется изменениями требований к персоналу предприятия, возрастанием роли данной составляющей в организации как единой системе. В условиях демократизации общества и ограниченности прочих ресурсов известный девиз «Кадры решают все!» вновь приобретает актуальность. Да и при наличии достаточных объемов всех необходимых ресурсов без эффективной команды не может быть реализована самая удачная рыночная стратегия, обеспечена непрерывность и ритмичность бизнес-процессов. Данный девиз становится особенно значимым для российских экономики и производства, отставание технико-технологической составляющей которого вполне компенсируется высоким профессионализмом, способностью к нестандартному, творческому мышлению, богатым производственным и управленческим опытом, предпринимательской активностью персонала предприятий и фирм [1-3]. Сегодня можно утверждать, что недооценка руководством как на макро-, так и на микроуровне эффективных современных методов управления производственным процессом становится одной из главнейших преград в управлении развитием экономики. Ускорение научно-технического и социально-экономического прогресса, усложнение производственных и межличностных отношений, связанное с резким повышением роли человеческого фактора, оказали воздействие на изменение роли кадровой подсистемы в организации и выдвинули управление персоналом на высшую ступень управленческой деятельности.

Управление персоналом – наука, зародившаяся в конце XIX в. в США.

Основу системы управления персоналом в США составляют принципы индивидуализма, экономического стимулирования, высокой текучести кадров, узкой специализации, вертикальной карьеры, досрочного выхода на пенсию, приложение ценностных категорий и оценок к использованию трудовых ресурсов..

Исследователями проблем управления персоналом установлена основная причина успеха японской системы менеджмента – умение работать с людьми. В самом упрощенном виде краеугольным камнем системы японского персонал-менеджмента являются принципы единой семьи, пожизненного найма, ориентация на удовлетворение нематериальных потребностей, управление скорейшей адаптацией и служебно-профессиональным продвижением.

В дореформенной России специальной науки управления персоналом не существовало, отсутствовала важная база ее предмета – рыночная среда, тем не менее управление трудовыми отношениями исследовалось также в рамках экономических, социологических и психологических наук. Наиболее

близко к управлению персоналом расположена наука «Экономика предприятия»[4-5].

Важнейшие достижения американской и японской систем управления трудовыми ресурсами в нашей стране следует внедрять избирательно, с обязательным учетом национальной специфики.

Персонал (от лат. personalis – «личный») представляет собой личный состав организаций, включающий всех наемных рабочих, а также работающих собственников и совладельцев.

Персонал включает в себя следующие признаки: (рисунок 1).



Для достижения устойчивого развития организации необходимо руководствоваться со следующими функциями: (рисунок 2).

Функции управления персоналом организации как основные направления деятельности компании по управлению персоналом.

Включает в себя:

- наем, отбор и прием персонала;
- деловую оценку персонала при приеме, аттестации, подборе;
- профориентацию и трудовую адаптацию;
- мотивацию трудовой деятельности персонала;
- организацию труда и соблюдение этики деловых отношений;
- управление конфликтами и стрессами;
- обеспечение безопасности персонала;
- Управление нововведениями в кадровой работе;
- обучение, повышение квалификации и переподготовки персонала;
- управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
- управление поведением персонала в организации;
- управление социальным развитием персонала;
- высвобождение персонала.

Не менее важным фактором производства и устойчивого воспроизводства служат трудовые ресурсы. Особенно актуален сегодня постулат расширенной теории конкурентного преимущества М.Портера: «Важна не только

наделенность факторами, но гораздо важнее – как они используются». Сегодня уже недостаточно иметь высококлассных специалистов, подготовка которых – важнейшая государственная задача, необходимо создать условия для их максимальной самореализации.

В сегодняшнем мире научно - технического прогресса человеческие ресурсы – самый производительный капитал. К сожалению, отечественные работодатели позволяют себе платить за напряженный труд минимально возможную зарплату и неподдельно удивляются разного рода попыткам работников отстаивать свои права. Пищевая промышленность в этом плане несколько более благополучна, чем другие, однако динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы однозначно указывает на ее не большой размер. В 2012 г. она составила 85% от среднего уровня по промышленности. Вместе с тем динамика среднесписочной численности персонала колебалась незначительно, что указывает на стабильность кадрового состава, и это действительно самоотверженные люди, за относительно небольшие деньги несущие бремя продовольственной безопасности страны.

На сегодняшний день в практике российского образования и подготовки кадров образовался разрыв между потребностями бизнеса и теми результатами образования и подготовки кадров, с которыми работодатель имеет дело. Такой разрыв – следствия отсутствия взаимодействия и сотрудничества между работодателями и системой образования.

По словам Д.А. Медведева, сейчас государство возвращается к пониманию того, что образование – ведущая отрасль, способная и будущее создавать, и деньги приносить.

Несомненно, большой вклад в развитие предприятий пищевой промышленности Оренбуржья внесли и вносят выпускники Оренбургского государственного университета. Вот уже свыше 35 лет над решением проблемы создание высокоэффективного перерабатывающего производства, в Уральском регионе занимаются ученые и специалисты факультета пищевых производств ныне ФПБИ Оренбургского государственного университета .

За этот период выпускающими кафедрами факультета подготовлено свыше 3 тыс. инженеров-технологов для зерноперерабатывающей, хлебопекарной, макаронной, кондитерской промышленности, для бродильных производств, специалистов по переработке молока и мяса и свыше 1,5 тыс. инженеров-механиков по ремонту и обслуживанию оборудования предприятий пищевых и химических производств.

Выпускники факультета работают не только на предприятиях Уральского региона, но и в других регионах России и за рубежом.

Многие из них возглавляют в настоящее время крупнейшие промышленные предприятия отрасли, занимают высшие административные должности, работают ведущими специалистами, занимаются научной и преподавательской деятельностью. Подавляющее большинство преподавателей факультета, имеющих ученые степени кандидатов и докторов наук - это выпускники Оренбургского государственного университета. **(рисунок 3).**



Все кафедры осуществляют подготовку кадров высшей квалификации на основе аспирантуры и докторантуры, проводят теоретические и прикладные научные исследования в интересах региона, решая наиболее актуальные задачи в области совершенствования технологий и техники пищевой и перерабатывающей промышленности.

В сложившихся условиях предприятия должны быть заинтересованы в вузе, прежде всего, в обучении профессиональных кадров «под себя». Что это значит? Что в настоящее время промышленные предприятия нуждаются не в простых специалистах, а в высококлассных специалистах, готовых сразу после обучения приступить к профессиональному выполнению своих обязанностей. Сейчас многие предприятия вынуждены затрачивать средства на специализированное обучение выпускников вуза за счет собственных средств, на что уходит время. Поэтому бизнес – структурам выгоднее готовить специалистов для себя, начиная с ранних курсов. Отобранные для будущей работы на предприятии студенты будут обучаться в соответствии с учебным планом, но по специальной целевой программе с привлечением лучших

специалистов предприятия. Затраты на обучение в этом случае берет на себя организация.

В этих условиях важно следующее, что промышленники и предприниматели Оренбургского региона понимают, что производство конкурентоспособной продукции, призванной улучшить экономику региона, которая приведет к улучшению условий жизни и труда оренбуржцев невозможно без обеспечения самих производств высоко классными профессионалами, подготовку которых должны осуществлять вузы города. В этом случае заинтересованность сторон – бизнеса и образования – очевидна.

Поэтому до сих пор справедлив лозунг одного из классиков прошлого столетия – «Побеждает тот – у кого передовая техника, технология и люди!».

Список литературы

- 1. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2013. - 60 с. - (Управление персоналом: теория и практика) - ISBN 978-5-392-07434-1.*
- 2. **Веснин, В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учебник / В. Р. Веснин. - Электрон. дан. - М. : КноРус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). -Минимальные систем. требования : Windows 2000 XP, оперативная память 64Мб, жесткий диск 40Мб, видеокарта 8Мб памяти, CD привод, звуковая карта*
- 3. **Федорова, Н. В.** Управление персоналом организации [Текст] : учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова.- 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : КноРус, 2013. - 512 с. - (Бакалавриат). - Прил.: с. 497-509. - Библиогр.: с. 510-512. - ISBN 978-5-85971-946-4.*
- 4. **Базаров, Т. Ю.** Управление персоналом [Текст] : практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Т. Ю. Базаров. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 240 с. : табл. - Библиогр.: с. 237-238 и в конце тем. - ISBN 978-5-238-01500-2.*
- 5. Управление персоналом: журнал. 72035. - М. : ООО "Деловые коммуникации". - 2004. - N 1-24.. - 2005. - N 1-24.. - 2007. - N 1-24.. - 2008. - N 1-24.. - 2009. - N 1-24.. - 2010. - N 1-6,8-10,13-24.. - 2011. - N.. - 2012. - N 1-17 (+ прил.)-24.. - 2013. - N 1-23*