

Роль современной службы социального исследования и обслуживания в процессе управления персоналом

Зяббарова Альбина Салиховна

Студент

Магнитогорский государственный университет, педагогического образования и сервисных технологий, Магнитогорск, Россия

E-mail: albina_91@mail.ru

В условиях современного общества под управлением персонала подразумевается сегодня комплексное понятие, охватывающее широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации [3].

Основным структурным подразделением по управлению персоналом до сих пор является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения. Однако отделы кадров не являются ни методическими, ни информационными, ни координирующими центром кадровой работы. Они структурно разобщены с отделами организации труда и заработной платы, отделами охраны труда и техники безопасности, юридическими отделами и другими подразделениями, которые выполняют функции управления персоналом. Для решения социальных проблем в организациях создаются службы социального исследования и обслуживания [1].

Миссия социальной службы организации - управление социальными процессами в организации с целью обеспечения условий формирования гуманизации труда и качества трудовой жизни с использованием адекватных форм, методов, приемов, способов и правил на основе преимущественно научного подхода.

Управляют социальным развитием организации структурные подразделения, объединяющие круг должностных лиц, в сферу компетенции которых входят вопросы социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, надлежащие полномочия и определенная ответственность за решение социальных проблем. Управление социальным развитием – деятельность, являющаяся составной частью управления персоналом. Функции управления социальным развитием выполняют структурные подразделения службы управления персоналом. Особенность этих функций в том, что они реализуются в соответствии со стратегическими планами социального развития организации. Главными социальными ориентирами управления социального развития являются: создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации; вознаграждение за труд; социальная защита персонала; поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе; обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

Управление социальным развитием организации тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческих ресурсов в трудовой деятельности и

значения личностных качеств работников, усиливают потребность в социальном партнерстве [5].

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией [6]. Система мотивации труда призвана обеспечивать адекватную мотивацию работника к труду в организации и к кругу своих профессиональных задач.

Система мотивации поощряет такой труд работника, который ценен для организации. В связи с этим она должна быть направлена на: поддержание требуемой производительности; повышение производительности; поддержание норм организации; совершенствование норм организации. Характер вознаграждения труда зависит от его количества и качества, а также от удовлетворения пожеланий и надежд самих сотрудников. Один из наиболее действенных мотивов творческого труда – продвижение по службе. Большое значение имеет и возможность приобрести акции предприятия, что создает для сотрудника впечатление совладельца.

Трансформация управления персоналом направлена, в первую очередь, на реализацию политики мотивации, которая нацелена на расширение сотрудничества персонала с администрацией для достижения общих целей. Это побуждает работников к развитию своих способностей, интенсивному, продуктивному и творческому труду.

Перестройка мотивации коллектива позволит форсировать процесс нововведений, поможет улучшить положение фирмы на рынке, более эффективно задействовать возможности сотрудников, выступающих в качестве сплоченной команды единомышленников. В этом случае способность фирмы устоять перед неблагоприятным воздействием изменений внешней сферы возрастает многократно [4].

Главная цель системы управления персоналом – обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития [2]. Таким образом, нельзя не дооценивать роль службы социального исследования и обслуживания в процессе управления персоналом современной организации. Так как управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, осуществить учет личностного фактора в построении системы управления персоналом организации, осознать роль личности работника, его мотивации в развитии компании и целый ряд других аспектов социологии управления.

Литература

1. Сербиновский Б. Ю., Самыгин С. И. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов / Под редакцией Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина – М.: Приор, 2007. – 224 с.
2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Издательство «Питер», 2002. – 215 с.
3. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М.: Норма, 2001. – 241 с.

4. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе// «Бизнес без проблем – Персонал», 5? 2002. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/AA6F45F3A310028BC3256BC30045CBF3/category.html>
5. Григорьева Н. Н. Управление социальным развитием организации. Учебный курс (учебно-методический комплекс). [Электронный ресурс] Режим доступа: http://e-college.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html?go=part-001*page.htm#i00023 (дата обращения 20.02.2012)
6. Молвинская И. А. Сверяемся с поставленной целью//портал iTeam-технологии корпоративного управления. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.iteam.ru/p> (дата обращения 11.02.2012)