

СОЦИОЛОГИЯ И ЭКОНОМИКА – НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРИКЛАДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Понимание того, что грамотная работа с персоналом производственных организаций является не менее важной, чем управление производством или финансовыми ресурсами, начинает проникать в сознание все большей части менеджеров разных уровней. Пренебрежение к социально-психологическим факторам производственной деятельности приводит к демотивации работников и снижению производительности труда, к нерациональному использованию главного ресурса любой организации – его персонала. Применение современных методов управления персоналом, в том числе социологических и психологических, напротив, способствует повышению эффективности производства. Это нетрудно доказать путем простых логических рассуждений.

Целью любой коммерческой организации является повышение конкурентоспособности на рынке. Основными путями достижения этой цели является увеличение прибыли и снижение затрат. В свою очередь, увеличение прибыли обеспечивается за счет повышения качества продукции и производительности труда. Качество продукции напрямую зависит от профессионального уровня работников, а производительность труда – от отношения работников к труду. На уровень профессионализма работников влияют такие направления работы с персоналом, как подбор, оценка и обучение персонала организации и др. Отношение к труду определяется характером мотивации, организации труда, уровнем производственной и корпоративной культуры. На данный фактор оказывают важное влияние такие направления работы с персоналом организации, как система материальной и моральной мотивации, формирование морально-психологического климата, организация производственного соревнования,

развитие рационализации, планирование карьеры, улучшение условий труда и т.п.

Таким образом, от работы кадровой службы напрямую зависит успешность решения основной задачи производства – увеличение прибыли.

Возьмем другое направление деятельности организации – снижение затрат. Оно возможно за счет экономии всех видов ресурсов, в том числе и за счет оптимального использования персонал - ресурса. Речь идет о затратах на оплату труда и социальную поддержку работников. Кадровые службы, если они эффективно и грамотно работают, призваны обеспечить оптимальную численность персонала и рациональное распределение финансовых средств на персонал за счет аттестации рабочих мест, оценки персонала, повышения его качества и т.п.

Итак, высокий профессионализм и применение научных методов в работе с персоналом позволяет организации эффективно решать свои основные задачи. Повышению эффективности кадровой работы способствует привлечение квалифицированных социологов и социальных психологов.

В то же время немногие российские предприятия имеют сегодня собственные социологические службы или штатных социологов. Среди причин этого явления можно назвать и сложности экономического положения многих предприятий; и недостаточный уровень подготовки многих руководителей, не понимающих значения социологии для развития организаций; и недостаток квалифицированных социологов, способных качественно и самостоятельно провести исследования по проблемам, интересующим руководителей предприятий; и недостаточный авторитет социологической науки в общественном мнении представителей производственно-экономической сферы и др.

Современные российские социологи гораздо успешнее проявляют себя в региональных исследованиях и изучении вопросов, касающихся глобальных социальных и политических проблем, чем в изучении проблем конкретных предприятий и организаций. В то же время потребность в

таких исследованиях возрастает, у части перспективно мыслящих руководителей крупных компаний появляется понимание того, что без участия социологов многие вопросы, особенно те, которые касаются персонала, решаются недостаточно эффективно.

Социологи на предприятии обычно имеют два статуса:

1. В качестве аналитиков - консультантов при руководстве организации, где их основной функцией является изучение и мониторинг проблем, обозначенных руководством.
2. В качестве работников служб по работе с персоналом, где они обеспечивают научный подход (социальный инжиниринг) и внедрение новых персоналтехнологий в кадровую работу.

В первом случае перед социологами чаще всего ставятся задачи изучения эффективности менеджмента, социальных последствий готовящихся решений, социальное прогнозирование и моделирование развития организации, оценки социально-психологического климата и уровня развития корпоративной культуры предприятия и т.п.

Во втором случае социологи обеспечивают переход на более высокий качественный уровень работу с персоналом организации, поскольку не только изучают ситуацию и проблемы организации, но и способствуют развитию персонала, повышению уровня корпоративной культуры организации.

В качестве примера можно привести опыт работы социологов и психологов службы по работе с персоналом ОАО «Уралэлектромедь». Работая в качестве специалистов службы по работе с персоналом, только за период 2000-2005г.г. социологи и психологи провели более 50 социологических исследований по актуальным проблемам организации (изучение удовлетворенности трудом; состояния психологического климата в подразделениях предприятия (ежеквартально); анализ текучести кадров, мотивационного профиля работников подразделений предприятия; диагностика потенциальной реализуемости различных управленческих

решений (например, изучение проблемы готовности работников предприятия принять участие в корпоративном негосударственном пенсионном фонде, проекте ипотечного кредитования и т.п.) и др.

На рынке подобные услуги стоят дорого. Предприятие, имеющее в своем штате социологов и психологов, оплачивает лишь заработную плату, которая составляет среднюю или немного выше среднего уровня заработной платы по предприятию.

Таким образом, при минимальных затратах социологические службы (социологи) обеспечивают руководство оперативной информацией, проводят углубленный анализ наиболее важных аспектов деятельности организации, осуществляют реальную работу по оценке и развитию персонала.

Работа социологических и социально-психологических служб снижает затраты предприятия не только за счет предоставления оперативных, качественных и недорогих услуг, но и за счет реального влияния на главный ресурс предприятия – качество персонала.

В доказательство можно привести аргументы, представленные в приведенной ниже таблице:

Функции социологической (социально - психологической) службы	Результат	Вид экономии, экономической выгоды
Изучение эффективности организации труда и организационной структуры предприятия	Оптимизация организационной структуры и численности персонала	Экономия фонда заработной платы
Оценка деловых и личных качеств при приеме на работу	Улучшение качества вновь принимаемого персонала	Снижение затрат на подготовку и адаптацию

		работников
Организация оценки персонала (при аттестации и планировании карьеры работников)	Мобилизация персонала, улучшение качества работы, повышение трудовой дисциплины и т.п.	Улучшение качества работы, рост производительности труда
Изучение мотивационных профилей работников, разработка дифференцированной системы мотивации персонала	Повышение трудовой активности, развитие творческого отношения к труду т.п.	Экономия за счет повышения производительности труда, рационализации, изобретательства, высокого качества работы
Профилактика, диагностика и устранение конфликтных ситуаций в трудовых коллективах	Улучшение морально-психологического климата	Снижение вероятности затрат, связанных с браком, нарушением трудовой и производственной дисциплины, производственным травматизмом и т.п.
Проведение социологических и социально-психологических исследований по	Предоставление оперативной информационно-аналитической информации руководству	Экономия за счет улучшения качества принимаемых решений и отказа от дорогостоящих услуг

актуальным проблемам предприятия	для принятия управленческих решений.	специалистов извне.
----------------------------------	--------------------------------------	---------------------

Перечень функций социологической службы можно было бы продолжить. Например, мы не коснулись в данной работе роли социологов в стратегическом планировании (особенно в планировании кадровой политики), развитии корпоративной культуры, разработке специальных проектов (например направлений: «работа с молодежью», «развитие производственного соревнования», оказание помощи руководителям среднего звена, мастерам и наставникам производственного обучения в освоении современных методов работы с персоналом и т.п.), оценки эффективности внутрифирменного обучения и т.д. и т.п.

Каждая из функций, которую выполняют социологи на предприятиях и в организациях «работает» на развитие и повышение эффективности главного ресурса организации – человеческого фактора. Это единственный неиссякаемый ресурс, который может постоянно совершенствоваться и воспроизводиться. Поэтому экономия на персонале и структурах, изучающих его состояние, способствующих его развитию – худший вид экономии. Истинная экономия возможна лишь за счет рационального использования потенциала персонала предприятия на основе знания социально-психологических механизмов его функционирования, что является основной задачей социологов и кадровых служб производственных организаций.

Клименко Л.В.,
г. Ростов-на-Дону

НАПРАВЛЕНИЯ КОНСТРУИРОВАНИЯ ЮЖНО-РОССИЙСКОГО МАКРОРЕГИОНА

Юг России как социально-территориальное образование в настоящее время представляет собой неустойчивый и сложно структурированный в административно-политическом, культурно-историческом, хозяйственно-