

УДК 60.05

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ

*И.А. Янкина, доктор социологических наук, доцент
кафедры менеджмента и государственного и муниципально-
го управления Таганрогского института
управления и экономики*

Статья посвящена оценке текущей ситуации и обоснованию перспективного направления развития антикризисного управления персоналом. Статья базируется на результатах социологических исследований персонала организаций г. Таганрога в 2004, 2007, 2010 гг. Автор даёт оценку сложившейся системе антикризисного управления кадрами в российских условиях. Особенное внимание уделено проблемам создания благоприятного климата на кризисном предприятии, повышения мотивации работников и их преданности предприятию.

Ключевые слова: кризис–менеджмент, мотивация персонала, принципы антикризисного управления, социальные установки.

Настойчивая повторяемость кризисных проявлений в социально-экономической среде позволяет считать антикризисное управление центральным звеном российского менеджмента. В связи с этим представляется актуальной диагностика проблем антикризисного управления персоналом на российских предприятиях в контексте результатов социологических исследований. Кризисные явления имеют двойственные последствия: с одной стороны, стимулируют менеджеров к эффективной деятельности, с другой – убирают с рынка неконкурентоспособных субъектов хозяйствования. Кризисное состояние предприятия во многом детерминировано человеческим фактором, который проявляется в недостаточно развитом искусстве менеджмента у сотрудников, в силу чего у предприятия не может сформиро-

ваться необходимый уровень конкурентоспособности; в реализации фирмой проектов с повышенным уровнем риска; низком качестве кадрового менеджмента. Общие стратегические цели управления персоналом в условиях кризиса связаны с формированием системы управления персоналом, учитывающей требования рыночной экономики и отражающей текущие возможности конкретного предприятия. В условиях кризиса управление персоналом предполагает решение следующих задач: сглаживание деструктивных последствий влияния кризисных процессов на социально-психологический климат в организации; рационализация затрат на трудовые ресурсы; обеспечение производственного процесса достаточным объёмом трудовых ресурсов.

В ходе формирования антикризисной кадровой политики довольно часто возникает экономически обоснованная необходимость в сокращении персонала, которая реализуется по принципу «добровольности». Это позволяет избежать выплаты увольняемым работникам выходных пособий и тем самым снизить финансовые затраты предприятия. В крайнем случае ее реализация связана с принуждением сотрудников к увольнению «по собственному желанию». Подобное игнорирование социальных гарантий сокращённому персоналу, возможно, даст предприятию некоторый экономический эффект, если оно находится в длительном состоянии финансовой нестабильности. Но в будущем, после восстановления платежеспособности, подобная мера создаст негативный «шлейф» недоверия со стороны сотрудников и существенно испортит имидж предприятия в глазах общественности. Однако в условиях краткосрочных кризисных явлений подобные радикальные меры и экономически, и социально вредны самому предприятию, так как после выхода из кризиса менеджерам нужно будет заново формировать штат необходимых специалистов. Поэтому более приемлемыми в этом случае мерами можно считать перевод сотрудников в режим неполной занятости работника; использование трудовых ресурсов в рамках сокращенной рабочей недели; применение для сотрудников временного неоплачиваемого административного (или частично оплачиваемого) отпуска исходя из ценности и квалификации работника.

Рассматривая проблемы антикризисного управления персоналом необходимо остановиться на индивидуальных антикризисных практиках, которые готовы использовать работники предприятий. С этой целью обратимся к результатами социологического исследования по теме «Жизненные цели, стратегии, адаптация населения провинциального города в условиях формирования конкурентоспособной России», проведенного в 2007 г. в Таганроге с участием автора (опрошено 2 700 горожан) [1, с. 306–348].

Основные характеристики кризисной ситуации – это дефицит времени при наличии большого объема работ. Для выяснения предпочтений респондентов им было предложено оценить частоту использования конкретных способов преодоления перегрузки на работе. За основу была взята классификация, предложенная зарубежными исследователями [2, с. 67–73]. Были рассмотрены следующие четыре стратегии: стратегия суперработника (стремление работать сколь угодно много и тяжело, чтобы идеально выполнить все задачи); стратегия управления временем (планирование времени и рациональная организация труда в обеих сферах); стратегия снижения стандартов (пересмотр требований и своего отношения к ним); стратегия отсекаания (избежание дополнительных обязанностей, менее значимых для личности). Результаты оценки трудовой активности работающих горожан показали, что 57% стремятся много работать; 59% предпочитают рационально организовать свою работу; 22% снижают стандарты оценки результатов труда; 33% избавляются от дополнительных обязательств. Кроме того, в социальной среде города существует небольшая группа людей (9%), которые очень педантично относятся к своим рабочим обязанностям. У них сильно развито стремление работать сколь угодно много, тяжело, но идеально выполнять свои задачи без компромиссов, оговорок и уступок. Подобная целевая ориентация для них оправдывает их затраты сил и времени. Для них цель важнее средства её достижения, так как эффективность деятельности они связывают не с затратами, а с результатами. Ещё 48% респондентов довольно часто пренебрегают затрачиваемыми ресурсами во имя достижения желаемой цели. Таким образом, более половины респондентов в случае необходимости согласны поступиться своими временем и силами, работая много и тяжело. Однако 23% прибегают к такой практике редко, а 4% никогда её не используют. Вероятно, подобные усилия, требующие внутреннего напряжения и концентрации всех профессиональных

возможностей для этой части горожан не всегда приемлемы или не рассматриваются в качестве целесообразных. В целом около 40% населения испытывают трудности с формированием планов своей деятельности для рациональной организации своего труда. Эта группа респондентов, по-видимому, не рассматривает планирование в качестве эффективного инструмента и использует иные способы преодоления трудовых перегрузок. Среди методов преодоления перегрузок существуют и экстенсивные (например, связанные со снижением стандартов) оценки результатов своего труда, предполагающие пересмотр требований к своей работе. Однако это не очень популярная практика. К ней прибегает только 21% респондентов, 32% считают, что используют такую тактику довольно редко, а 10% никогда этого не практикуют. Очевидно, что существенная часть населения не склонна идти в своей трудовой деятельности на компромисс по критерию оценки и целеполагания. Гораздо чаще горожане прибегают к другой практике преодоления трудовых перегрузок. Каждый третий (33% опрошенных горожан) указывает, что в условиях дефицита времени довольно часто избавляется от дополнительных обязанностей, которые не очень значимы. Эта часть опрошенных стремится повысить эффективность трудовой деятельности за счет рационализации затрат своего времени, исходя из иерархии поставленных задач. Еще 34% редко пользуются этой тактикой, а 9% никогда не прибегают к ней. Согласно полученным данным к подобной практике мужчины прибегают немного чаще, чем женщины (в среднем на 5%). Интересно, что другие рассмотренные антикризисные практики не имеют гендерных различий. Обращаясь к другим тенденциям формирования комплекса антикризисных мер, отметим небольшие различия, зафиксированные в возрастных группах. Чем старше респонденты, тем чаще они стремятся в кризисной ситуации использовать тактику жесткого планирования времени и рационально организовывать свой труд. Остальные тактики трудовой

деятельности в кризисной ситуации не имеют четкой возрастной корреляции. Данные показывают, что реже всего пересматривают требования и стандарты результатов своего труда горожане 30–39 лет (18% опрошенных). Чаще всего (26%) к этой практике обращаются респонденты в возрасте старше 50 лет. Избавляются от незначимых и дополнительных обязанностей чаще всего (39%) в группе до 30 лет. Реже всего это используется в группе 40–49 лет (27%). Стремление работать идеально, выполняя все задачи в равной мере, присуще всем рассмотренным группам. Полученные данные показывают, что при правильно выстроенной системе мотивации персонала человеческий ресурс может стать залогом успешного антикризисного менеджмента.

Антикризисное управление напрямую связано с качеством менеджмента на предприятиях Таганрога. Общераспространенная практика, когда руководство организации не имеет соответствующего образования в области менеджмента, тем более антикризисного. Поэтому в своей практике они используют самые простые управленческие приемы, ориентированные на максимальное получение прибыли в короткие сроки. Так, опрос жителей г. Таганрога показал, что около 39% считают своё предприятие медленно реагирующим на изменения в социально-экономической среде [3, с. 229–231]. Вместе с тем 27% жителей указывают, что на их предприятии существует ориентация на новые технологии, новые изделия и стремление выйти на новые рынки. Это невысокий процент, учитывая, что инновации – основа конкурентоспособности фирмы и стратегическая база антикризисного управления предприятием. Интересна оценка, которую респонденты дают управленческим решениям своего руководителя с точки зрения ориентации во времени. Так, 38% полагают, что управление на их предприятии ориентировано «на настоящее», т.е. связано с кратковременным периодом деятельности фирмы, по мнению 33% опрошенных, оно рассчитано на ближайшее будущее, т.е. предполагает среднесрочное плани-

рование. Только 6% респондентов считают свои предприятия готовыми к риску и, следовательно, способными справиться с потенциальной кризисной ситуацией. Каждый пятый респондент указывает, что на его предприятии используют самый простой метод управления рисками – уход от риска. Однако в такой быстроизменяющейся среде, как российская экономика, риск является закономерностью. Это требует разработки методов антикризисного управления на всех предприятиях и позволяет сделать финансово-хозяйственную деятельность предприятия более устойчивой, а систему управления – гибкой. Информативен в этом плане тот факт, что 29% респондентов отмечают, что на их предприятиях принято искать резервы внутри производства. А подобная схема менеджмента свойственна прежде всего предприятиям, находящимся в условиях кризиса, когда финансы ограничены, а внешние инвестиции маловероятны и не всегда приемлемы. Вместе с тем 35% опрошенных полагают, что на их предприятии стимулом к переменам послужили кризис и неудовлетворительные результаты. Это указывает на невысокий уровень качества менеджмента. Однако позитивной тенденцией является то, что 20% причину перемен видят в угрозах и возможностях, возникающих у фирмы во внешней среде. Отметим, что только 30% респондентов дали высокую оценку конкурентоспособности предприятий Таганрога. Итак, с позиций теории управления система управления на предприятиях Таганрога требует значительного совершенствования.

Ещё одно следствие отсутствия управленческой грамотности у руководи-

телей – попытка копировать зарубежный опыт производства (например, покупается импортное оборудование), но при этом игнорирование системы профессионального стимулирования персонала. Экономия на социальной сфере, руководители не добиваются желаемого эффекта, так как игнорируют закон синергии. Поэтому основополагающее начало решения проблем на рынке труда – это переподготовка управленческого персонала с учётом современных достижений западного и отечественного менеджмента.

К сожалению, в условиях кризиса сложно разработать меры, смягчающие антагонизм между трудом и капиталом и найти единый «правильный» механизм антикризисного управления. К российским работникам трудно применить западный «функциональный» подход, который предполагает четкое разграничение функций и равномерную, добросовестную, методичную работу в строгом соответствии с ними. На наш взгляд, в российских реалиях для эффективного антикризисного управления персоналом применима модель управления, предложенная М.Р. Жернаковой, – «постановка цели, определение конечного результата и представление свободы в выборе методов и способов её достижения. Таким образом, управление российскими работниками должно быть мягким по форме, но жестким по содержанию» [4, с. 453]. Очевидно, что в российских условиях менеджерам по антикризисному управлению нельзя просто копировать иностранные модели управления, а необходимо аккуратно встраивать их в систему ценностей россиян, учитывая национальный характер и традиции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Янкина И.А. Качество жизни населения среднего города России: адаптационные стратегии и эффективность управления. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009.
2. Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья // Социологические исследования. 2001. №2.
3. Янкина И.А. Социологическое сопровождение управленческого анализа (на примере оценки жителями Таганрога своих организаций) // Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие: сб. ст. Междунар. науч.-метод. конф. Пенза:

АНОО «Приволжский Дом знаний», 2005.

4. Антикризисное управление / под ред. проф. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2006.

SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN CRISIS SITUATION

*I.A. Yankina, Doctor of Sociology, Associate Professor
of the Department of Management and State and Mu-
nicipal Administration of the Taganrog Institute of
Management and Economics*

The present article aims therefore at assessing the current situation and at evaluating the possible future evolution of anti-crisis management of personnel. The article is based on the results of the sociological investigation of the personnel of an organization in Taganrog in 2004, 2007, 2010. The author assesses the existing system in personnel crisis management in terms of Russian society. Special emphasis is put on problems of creation of the favorable climate at work, increase of motivation among employees and their commitment to an enterprise.

Keywords: crisis management, motivation of personnel, anticrisis management principles, social attitude.

УДК 94(47)084

РАЗВИТИЕ БАШКИРСКОЙ НАРОДНОЙ МУЗЫКИ В РАМКАХ ДВИЖЕНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СССР

*Р.Ф. Мавлютова, аспирант кафедры исто-
риографии, источниковедения и вспомога-
тельных исторических дисциплин Башкирско-
го государственного университета.*

Статья посвящена истории развития башкирской народной музыки в условиях движения художественной самодеятельности в СССР. Выявлено, что вначале организованная художественная самодеятельность СССР внесла заметный вклад в развитие башкирской народной музыки. В более поздние периоды художественная самодеятельность, становясь все более унифицированной, перестала оказывать влияние на развитие башкирского народного музыкального искусства.

Ключевые слова: художественная самодеятельность, башкирская народная музыка.

В период становления Советского государства одной из основных задач, стоявших перед страной, был поиск

средств развития культуры и искусства. Проблемы становления и развития культуры в новой исторической обстановке