JEL classification: M 12, Q 01

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

СТОЛЯРЧУК Е.В.
студентка бакалавриата кафедры менеджмента
внешнеэкономическойдеятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: stolysrchuk.k@gmail.com

ДЮБАРЕВА М.Д.
студентка бакалавриата кафедры менеджмента
внешнеэкономическойдеятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: dyubarevam@yandex.ru

Аннотации. *В статье исследовано понятие управление персоналом предприятия. Обосновано, что управление персоналом является обязательным элементом стратегического управления на предприятии в целом. Обоснована ведущая роль персонала в реализации концепции устойчивого развития на предприятиях.*

Ключевые слова: *устойчивое развитие, управление персоналом, развитие, предприятие.*

PERSONNEL MANAGEMENT WITHIN THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

Annotations. *The article explores the concept of enterprise personnel management. It is substantiated that personnel management is an obligatory element of strategic management in the enterprise as a whole. The leading role of personnel in the implementation of the concept of sustainable development at enterprises is substantiated.*

Keywords: *sustainable development, personnel management, development, enterprise*

Постановка проблемы в общем виде. Важную роль в достижении устойчивого развития современного предприятия играет интенсивное и сбалансированное использование его потенциала как основа, на которой строятся и реализуются внешние и внутренние воспроизводственные процессы. В этой связи актуализируется необходимость формирования многоуровневой системы управления предприятия, которая должна основываться на рациональном использовании ресурсов предприятия. Данный тезис гармонично вписывается в концепцию устойчивого развития, где деятельность каждого предприятия должна предполагать заботу о будущих поколениях.

Обращаясь к вопросу эффективности деятельности организации, в первую очередь необходимо определить результативность персонала, как основного ресурса предприятия. Сотрудники – это ведущий потенциал, который обеспечивает прибыльность предприятия и конкурентоспособность. Управленческий персонал предприятий, в современных условиях, нуждается в серьезной методической помощи в принятии управленческих решений, прежде всего в выборе стратегических направлений деятельности, а именно в разработке дорожных карт процесса управления устойчивым развитием предприятий.

Цель исследования состоит в выявлении особенностей управления персоналом в условиях реализации концепции устойчивого развития на предприятии.

Важная роль в научном наследии сыграли, как отечественные, так и зарубежные авторы. Теоретические аспекты управления персоналом рассмотрели Куприянова Н. А., Копылева Т. В., сложности формирования системы управления персоналом с использованием эффективных механизмов управления исследовал Казиев Р. М. Концепцию социальной ответственности глубоко изучена Беганской И.Ю. как на уровне предприятий разных отраслей и сфер деятельности, так и на уровне государств.

Изложения материалов основного исследования. Управление устойчивым развитием предприятия в современных условиях является чрезвычайно актуальным направлением научного поиска в академических

кругах и приобретает особое значение для представителей бизнес-среды. Исследуя вопросы устойчивого развития, целесообразно обратится к изучению процесса управления персоналом не только потому, что сотрудники являются одной из групп стейкхолдеров, но и потому, что персонал – это основной ресурс любого предприятия.

Цель управления персоналом – это обеспечение развития предприятия за счет эффективного использования человеческого капитала. При формировании системы управления персоналом основными задачами являются: приведение в соответствие действующей системы современным стандартам менеджмента, обеспечение благоприятных условий труда, разработка эффективных методов мотивации, внедрение действенных механизмов отбора персонала и его адаптации на предприятии, все это также способствует соответствию предприятия концепции устойчивого развития.

Социально адекватное управление является неотъемлемой характеристикой высокоэффективной модели управления, основанной на ее приспособляемости для функционирования в социальной системе, с самой высокой степенью социальной ответственности, с учетом ведущих интересов социального развития и наиболее значимых психических установок общества [1].

Стратегический подход к управлению персоналом предполагает, прежде всего, качественные изменения в сфере человеческих ресурсов. Они заключаются в том, что в традиционных сферах человеческие ресурсы становятся все более важными стратегическими аспектами. В сочетании со стратегическими технологиями планирование потребности в персонале, отбор, оценка, обучение выступают составными частями стратегии управления персоналом, приобретают новое качество и единую направленность на достижение стратегических целей развития предприятия.

В настоящее время в условиях некоторой экономической стабилизации поддержкой, в первую очередь, должны пользоваться энергичные, инициативные работники, вносящие значительный вклад в эффективность

работы предприятия. Резервами повышения эффективности работы организации (помимо совершенствования производственного процесса) являются лучшее использование имеющихся кадров, их оптимальное распределение по рабочим местам, увеличение нагрузки на каждого члена коллектива, сокращение численности персонала (за счет уменьшения «трудового балласта»). Проведение любой реформы на предприятии, в том числе и в области управления персоналом, определяется уровнем подготовленности и вовлечения всех членов коллектива в процессы преобразований. Сотрудника нужно рассматривать не только как работника, но и как личность. Всегда необходимо сочетать его личные интересы с целями организации. Для этого руководство должно владеть информацией о мотивах, движущих любым работником при осуществлении им трудовой деятельности, и регулярно проводить оценку результатов такой деятельности [2].

Каждая организация должна искать свой способ управления персоналом, зависящий от конкретной ситуации, но ее общекорпоративная политика должна предполагать взаимодействие инновационных, финансовых, технологических стратегий одновременно со стратегией совершенствования управления и развития персонала. Взвешенное решение может приниматься только на основе достоверной, полной и своевременной информации. Запаздывание или искажение информации приводит к неверным решениям, а, следовательно, к весьма вероятному выходу предприятия за пределы концепции устойчивого развития. Концепт управления устойчивым развитием предприятия с выделением персонала, как основного стейкхолдера представлен на рис. 1.



Рис 1. Концепт управления устойчивым развитием предприятия

Для успешного развития предприятия очень важно формирование творческого, профессионального коллектива на основе индивидуальных особенностей работников. Для улучшения работы системы управления персоналом необходимо проводить изменения в работе таких составляющих: работа кадровой службы, управление карьерой, обучение персонала, организационная и корпоративная культура [4].

Выводы. Исследования показывают, что устойчивое развитие предприятия является направлением, которое проходит процесс становления в экономической науке на микроуровне, что подтверждает разнонаправленность мнений, рассуждений, экономических доказательств, особенностей его сущности и формирования. Однако в поддержке долговременного развития сегодня нуждается каждое предприятие, возможно путем изучения, систематизации тех составляющих, факторов влияния, которые создадут конструктивный взгляд на решение указанных вопросов в ключевых аспектах, которые будут отвечать требованиям современных быстросменных, трансформационных условиях экономики.

Высококачественная работа персонала считается необходимым, а зачастую и решающим фактором в реализации концепции устойчивого развития на предприятиях. Создание эффективного механизма, побуждающего сотрудников к работе стало одной из центральных задач работы с персоналом.

Целью управления устойчивым развитием предприятия должно стать обеспечение состояния заинтересованности персонала не только в выполнении своих рабочих обязанностей, но и в реализации социальных и экологических проектов на базе предприятия.

В качестве вывода следует отметить, что органическое сочетание механизмов управления персоналом и реализации концепции устойчивого развития позволяют формировать предпосылки их взаимного развития. Реализация потенциала предприятия возможна через задействование как основных функций управления, соответствующего их влияния на процессы деятельности через взаимную согласованность информации и компетентностных характеристик управленцев. Поэтому, управление устойчивым развитием предприятия зависит от компетентности управленческого персонала, а основные результаты от этого управленческого воздействия может оценить персонал всех уровней. Таким образом, персонал является ключевым звеном, которое реализует концепцию устойчивого развития, оценивает и потребляет ее результаты.

Список источников

1. Беганская, И. Ю. Социальная ответственность в системе управления организацией / И. Ю. Беганская, В. А. Константинова // Гражданское общество, власть и бизнес: роль высшей школы в диалоге взаимодействия : Сборник материалов XIX международной научно-практической конференции, Курск, 18–19 апреля 2019 года. – Курск: Частное образовательное учреждение высшего образования "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса", 2019. – С. 8-14.

2. Ивахненко, А. А. Формы и инструменты корпоративной социальной ответственности / А. А. Ивахненко, И. Ю. Беганская // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты : Материалы Пятой международной научно-практической конференции. В 3-х частях, Горловка, 20 марта 2020 года / Отв. редакторы Е.П. Мельникова, Е.Ю. Руднева, О.Л. Дариенко. Том Часть 1. – Горловка: Донецкий национальный технический университет, 2020. – С. 38-42.

3. Беганская, И. Ю. Понятие и генезис корпоративной социальной ответственности / И. Ю. Беганская, В. К. Морозова, В. В. Меликова // Наука и практика регионов. – 2021. – № 2(23). – С. 69-74.

4. Strategic Management: Definition, Purpose and Example. Indeed Career Guide. November 24, 2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-strategic-management