Ризванова М.А.
Rizvanova M.A.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Проектный менеджмент и экономика
предпринимательства», ФГБОУ ВО «Уфимский
государственный нефтяной технический университет»,
г. Уфа, Российская Федерация

УДК 331.108.26

DOI: 10.17122/2541-8904-2020-1-31-89-97

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В данной статье рассмотрены особенности социально направленного хозяйствования, его основные принципы и идеи, а также отличительные черты от традиционной формы бизнеса. На основе анализа современного состояния общественного предпринимательства в рамках российской экономики констатирован факт неразвитости данного сегмента ввиду влияния ряда политических, экономических и культурных факторов, в частности, вследствие несовершенства нормативно-правовых и законодательных основ, регулирующих на территории страны процессы развития социального предпринимательства; неразвитости инфраструктуры, стимулирующей социальных предпринимателей; примитивности системы информированности граждан о целях и возможностях хозяйствования общественного направления.

Результатом анализа явилось предположение о необходимости проявления самостоятельной инициативы социальных предпринимателей в области принятия решений по управлению собственной хозяйственной деятельностью, в том числе элементами внутрифирменного менеджмента. Особое значение в исследовании системы управления социальной организацией занимает концепция управления кадровыми ресурсами. В статье представлена структура классической концептуальной модели HR-менеджмента (системы обеспечения фирмы качественным персоналом), которая на сегодняшний день претерпевает существенные изменения ввиду популяризации принципа индивидуализации личности работника общественно направленной хозяйствующей единицы. В связи с этим автором предлагается развивать концепцию управления персоналом путем внедрения инновационных методов в наиболее перспективных сегментах управления: в кадровом маркетинге, кадровом менеджменте и в образовательном менеджменте.

Для каждого сегмента комплексной системы управления даны определения ключевых понятий, сформированы методологические комбинации, включающие в себя инновационные и альтернативные методы управления персоналом на социальном предприятии, охарактеризованы и обоснованы в соответствии с актуальными и доминирующими технологиями возможности HR-менеджмента. В результате полученных автором комбинаций сформирован ряд требований к системе управления персоналом в организации социального хозяйствования, в основу которого легли принципы инновационности, индивидуализации, делегирования полномочий, демократизации форм взаимоотношений и другие.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, бизнес, управление персоналом, HR-менеджмент, кадровый маркетинг, кадровый менеджмент, образовательный менеджмент, концепция управления персоналом, методы управления персоналом, социальный предприниматель.

DEVELOPMENT OF A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CONCEPT IN ORGANIZATIONS OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

This article discusses the features of socially oriented management, its basic principles and ideas, as well as distinguishing features from the traditional form of business. Based on the analysis of the current state of social entrepreneurship in the Russian economy, the fact of this segment is undeveloped due to the influence of a number of political, economic and cultural factors, in particular, due to: imperfect legal and regulatory frameworks regulating the development of social entrepreneurship in the country; underdeveloped infrastructure that stimulates social entrepreneurs; primitiveness of the system of informing citizens about the goals and possibilities of managing a public area.

The result of the analysis was the assumption that it is necessary to manifest an independent initiative of social entrepreneurs in the field of decision-making on managing their own economic activities, including elements of internal management. Of particular importance in the study of the social organization management system is the concept of human resources management. The article presents the structure of the classical conceptual model of HR management (the system of providing the company with quality personnel), which is currently undergoing significant changes due to the popularization of the principle of individualization of the employee's personality in a socially oriented business unit. In this regard, the author proposes to develop the concept of personnel management by introducing innovative methods in the most promising management segments: in HR marketing, HR management and in educational management.

For each segment of the integrated management system, key concepts are defined, methodological combinations are formed, which include innovative and alternative methods of personnel management in a social enterprise, HR management capabilities are characterized and justified in accordance with relevant and dominant technologies. As a result of the author's combinations, a number of requirements were formed for the personnel management system in the organization of social management, which was based on the principles of innovation, individualization, delegation of authority, democratization of forms of relationships, and others.

Key words: social entrepreneurship, business, personnel management, HR-management, HR-marketing, personnel management, educational management, HR-concept, HR-methods, social entrepreneur.

На сегодняшний день предпринимательство, как форма инициативной хозяйственной деятельности, находит поддержку в большинстве развивающихся и развитых стран не только в рамках совершенствования рыночных институтов, но и в области реализации социальных проблем. В российском государстве, аналогично, с целью развития экономического и культурного потенциала данный вид хозяйствования является приоритетным направлением в общегосударственной стратегии, в региональных и муниципальных политических ориентирах. Однако следует отметить, что такой сегмент предпринимательской практики, как «социальное хозяйствование», остается невостребованным, достаточно сложным в управлении ввиду отсутствия корректных законодатель-

ных и правовых институций, несовершенства имеющейся методологической базы, отсутствия эффективного организационно-экономического инструментария и пр. Современные социальные предприниматели, в отличие от традиционных бизнес-деятелей, подвержены особой идеологической обработке: их конечной целью является не максимизация прибыли, а выполнение определенных общественных миссий путем внедрения в деятельность инновационных бизнес-концепций. Иными словами, управление социальной организацией сводится к специфичному набору средств благоприятного воздействия на общество, которое достигается, в частности, посредством совершенствования системы управления персоналом. Систематические управленческие инновации

необходимы для повышения конкурентоспособности предприятия, поскольку от профессионализма, гибкости, ориентированности рабочего персонала зависит качество конечной производимой продукции (услуг). При этом важно учитывать внешние рыночные факторы, ежедневно отражающиеся на жизнедеятельности компании, в рамках которых интерпретируются методы руководства и способы достижения целей. Незрелость российского сектора социального предпринимательства, а также теоретико-методологических основ в системе организации социальной бизнес-деятельности, изменчивость рынка, акселерация уровней профессиональных компетенций актуализируют проблему концептуального развития HR-менеджмента в организациях общественно направленного предпринимательства.

Современная система управления персоналом основывается на теории всестороннего развития кадрового состава компании путем использования различных концепций административного управления [1]. Важное значение в применении той или иной концепции имеет сфера деятельности организации, её стратегии, цели и задачи. В социальном предпринимательстве формирование организационной культуры особо значимо: в данной области задействовано большое количество разнопрофильных специалистов, связанных общей целью – созданием общественного блага. К отличиям социального бизнеса от традиционных видов хозяйствования, помимо социально направленных целевых установок, следует отнести:

- факт осуществления бизнес-процессов в инновационно ориентированных организациях, характеризующихся высоким уровнем прозрачности ведения экономической деятельности;
- факт эклектизма двух направлений хозяйствования: экономического (максимизация прибыли) и социального (поддержка социальных ценностей) с доминированием последнего [2];
- возможность удовлетворения определенных общественных потребностей, кото-

рые не могут быть в полной мере обеспечены государством;

- факт присутствия повышенного чувства ответственности перед целевой аудиторией компании.

Важной задачей социального предпринимателя в процессе воспроизводства собственной бизнес-деятельности, в рамках исследуемой системы HR-менеджмента, является построение устойчивых связей внутри коллектива фирмы. Данное положение на протяжении всего периода становления и развития социального бизнеса находило отражение в работах известных теоретиков: Чарльза Лидбитера, Питера Друкера, Билла Дрейтона и других [3]. Управление персоналом предусматривает не только организацию подбора сотрудников, но и мероприятия по формированию кадровой стратегии, разработке мотивационного инструментария и комплекса методов поощрения, персонального стимулирования сотрудников, обеспечению благоприятного климата в компании для комфортной работы коллектива и пр. [4]. Классическая модель концепции системы управления персоналом изображена на рисунке 1.

На сегодняшний день концепция HR-менеджмента претерпевает изменения – система персонифицируется, всё большее внимание при реализации стратегического управления уделяется личности работника. На видоизменение предмета концепции в реалиях российской экономики оказывают влияние рыночные, социальные и политические факторы. В рамках общественно направленного предпринимательства подобные преобразования являются источником как инновационных возможностей, так и организационно-экономических препятствий. К направлениям, обладающим наибольшей силой воздействия на персонал социального хозяйствования, следует отнести:

- присущую большинству организаций вертикальную структуру контроллинга и управления, характеризующуюся жесткостью структурного механизма: элементы актуальной на сегодняшний день парадигмы ценностей и приоритетов социальной компа-

Рисунок 1. Классическая концепция управления персоналом

нии не могут быть совмещены с принципами иерархической структуры управления;

– общественные поведенческие установки: в российском социуме класс предпринимателей не является полноценно сформированным, следовательно, и идеи социальной бизнес-деятельности не достаточно развиты. Общественные нормы, вырабатываемые группой людей на различных уровнях государственного управления РФ, некорректно отражают сущность социального хозяйствования, вследствие чего поддержка данному сегменту бизнес-деятелей не оказывается в должной мере, а законодательная база в исследуемой области практически не способствует образованию новых моральных и культурных ценностей. К примеру, закрепление понятий «социальный бизнес» и «социальная организация» на законодательном уровне было осуществлено лишь в июле 2019 года, несмотря на двадцатилетнее развитие в стране данной сферы хозяйствования [5];

– конъюнктура рынка, определяющая коммерческую ценность и конкурентоспособность социального предпринимательства. В условиях российской экономики конъюнктура рынка характеризуется продолжительной стагнацией: частично в связи с нехваткой доступного финансирования, частично в результате искаженного восприятия гражданами страны сущности социального хозяйствования [6].

Таким образом, необходимо констатировать, что система управления персоналом в российских организациях социального предпринимательства, как и сама форма хозяйствования, недостаточно развиты ввиду множества причин, исходящих извне (несовершенство законодательства, отсутствие правительственной поддержки, несостоятельность теории социального хозяйствования в сознательности граждан и пр.). Вследствие этого руководителям общественно направленных компаний необходимо самостоятельно при-

обретать, формировать и развивать инновационные концепции управления персоналом в целях удержания бизнеса и присутствия фирмы на рынке социальных услуг.

В приведенной ранее схеме классической концепции HR-менеджмента наиболее гибким элементом для совершенствования и внедрения инноваций, по мнению авторов, является комплекс методов управления персоналом. На сегодняшний день существует целый массив методов управления, позволяющих руководителям организаций результативно осуществлять предпринимательскую деятельность. Однако в области социального хозяйствования с целью повышения эффективности бизнес-процессов современная тенденция к росту индивидуализации человека требует от предпринимателей внедрения новаторских идей в методологию управления. Наиболее перспективными сегментами рассматриваемой системы для трансформирования, согласно инновационным представ-

лениям и технологиям, являются: кадровый маркетинг, кадровый менеджмент и образовательный менеджмент.

Кадровый маркетинг – направление системы управления персоналом, главными задачам которого являются: обеспечение организации профессиональными и опытными сотрудниками; формирование баланса спроса и предложения рабочей силы; эффективное оперирование вакансиями фирмы [7, 8]. Кадровый маркетинг осуществляет исследование рынков в целях подбора персонала и его дальнейшего распределения согласно стратегическим планам организации. Для развития HR-менеджмента хозяйствующей единицы в сфере социального предпринимательства авторами был сформирован комплекс инновационных методов кадрового маркетинга, который может быть использован при разработке общей концепции управления персоналом (рис. 2).

Рисунок 2. Инновационные методы кадрового маркетинга

Подходы к определению следующего направления системы управления персоналом – кадрового менеджмента – достаточно неоднозначны: с точки зрения ряда исследователей, кадровый менеджмент – это составной элемент HR-менеджмента в разрезе образования потенциала кадровых ресурсов.

По мнению других исследователей, кадровый менеджмент представляет собой совокупную характеристику рабочего коллектива, подразумевающую реализацию сотрудниками определенных функций в целях достижения стратегических ориентиров компании [9]. Исходя из вышеуказанного, предлагается

авторская трактовка дефиниции «кадровый менеджмент», функционирующего в рамках социального предпринимательства: это обособленное направление системы управления персоналом, целью которого является разви-

тие кадрового потенциала согласно принципам предпринимательской деятельности общественной направленности. Инновационные методы кадрового менеджмента представлены на рисунке 3.

Рисунок 3. Инновационные методы кадрового менеджмента

Не менее важное значение в области развития концепции управления персоналом в организациях социального предпринимательства имеет система образовательного менеджмента, под которой принято понимать

комплекс инструментов образовательного процесса в сфере профессиональной подготовки кадров [10]. На рисунке 4 представлен инновационный методологический комплекс системы управления персоналом.

Рисунок 4. Инновационные методы образовательного менеджмента

При разработке данного комплекса были учтены альтернативные способы организации обучения сотрудников сферы социального предпринимательства:

- job shadowing – метод образовательного менеджмента «на рабочем месте», заключающийся в наблюдении сотрудника компании за рабочими процессами другого сотрудника (более компетентного) в целях изучения специфики его деятельности [11]. По мнению автора, данный метод способствует ускоренному внедрению новых сотрудников в задачи и суть социального хозяйствования фирмы, учитывает принцип индивидуализации личности в рабочей среде, не несёт дополнительных затрат в отличие от «выездных» методов обучения;

- secondment – метод образовательного менеджмента, при котором сотрудник направляется на иное место работы внутри компании, отличное от прежнего, на определенный временной период [12]. Аналогично системе «Job shadowing», данный метод основывается на принципе персонализации сотрудника, развития его личности в рамках реализуемой социальной бизнес-деятельности и на развитии его взаимоотношений с коллективом;

- blended learning – метод образовательного менеджмента, объединяющий форматы очного и удаленного обучения сотрудников компании посредством интернет-коммуникаций. Метод обеспечивает предпринимателям возможность контроллинга над качеством получаемых сотрудниками знаний [13];

- комплекс инновационных медийных инструментов, выступающих в роли методов обучения персонала: стриминговые сервисы (удаленное обучение посредством инновационных цифровых технологий и техники); скрайбинг (обучение с помощью упрощенных информационных моделей в видеоформате); элементы системы treemapping (инновационный вид визуализации структуры образовательных программ для упрощения обучения кадровых ресурсов).

На основании разработанных методологических комплексов развития концепции управления персоналом можно сформировать ряд требований к актуальному

HR-менеджменту, действующему в рамках социального предпринимательства:

- приверженность принципу индивидуализации личности сотрудника;
- стремление к реорганизации рабочей обстановки в пользу развития благоприятных взаимоотношений между сотрудниками;
- стремление к инновационности структуры менеджмента компании;
- возможность внедрения образовательных программ «на рабочем месте» в целях профессионального роста сотрудников;
- возможность удовлетворения потребностей персонала в условиях социальной направленности бизнес-деятельности компании;
- возможность передачи части функций управленца сотрудникам компании;
- стремление к демократизации форм взаимоотношений между сотрудниками и руководителями;
- активное стимулирование деятельности кадровых ресурсов;
- допущение творческих подходов персонала к рабочим процессам.

Выводы

Предложенная методология развития концепции управления персоналом в организациях социального предпринимательства и сформированный на её основе ряд требований к HR-менеджменту обеспечивают эффективную работу общественно направленной компании благодаря соотношению личных целей и идей сотрудников со стратегией хозяйствующей единицы. Соблюдение обозначенных принципов и инновационных методов управления персоналом позволит социальным предпринимателям максимизировать эффективность собственной бизнес-деятельности, интегрировав индивидуальные стремления персонала с социальными задачами и приоритетами фирмы, что, в свою очередь, может компенсировать недостаток финансовых благ.

Список литературы

1. Королева Л.А. Концепция управления персоналом // Междисциплинарный диалог: современные тенденции в общественных,

гуманитарных, естественных и технических науках. – 2014. – № 1. – С. 113-123.

2. Макаrenchенко М.А., Антонов А.А. Понятие социального предпринимательства и отличительные особенности социальных предпринимателей // Экономика и экологический менеджмент. – 2015. – № 2. – С. 35-42.

3. Жохова В.В. Социальное предпринимательство: концепция, сущность и значение // Современная конкуренция. – 2015. – № 4 (52). – С. 77-99.

4. Рябов Е.М. Миссия и концепция управления персоналом на предприятии // Инновационная наука. – 2019. – № 4. – С. 118-120.

5. Федеральный закон от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» // [Электронный ресурс] URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201907260077> (дата обращения: 02.11.2019).

6. Иващенко Н.П., Булыгина Н.И. Социальное предпринимательство в России: текущее состояние и особенности развития // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2019. – № 1. – С. 114-132.

7. Литвиненко Г.Н., Берестнева М.И. Кадровый маркетинг как эффективный инструмент взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. – 2017. – № 129. – С. 943-954.

8. Харева Г.А. Инновационные методы подбора и отбора кадров // Научный поиск в современном мире. – 2017. – С. 154-157.

9. Арнаут М.А., Митрофанова Т.В. Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели // АНИ: экономика и управление. – 2018. – № 1 (22). – С. 22-25.

10. Королёва Д.Ю., Питилимов А.В., Синева Н.Л., Яшкова Е.В. Инновации в сфере управления персоналом // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 1 (35). – С. 173-178.

11. Серочудинов Е.С., Аникина П.Б. Особенности управления персоналом в малом бизнесе // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 6. [Электронный ресурс] URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5337> (дата обращения: 04.11.2019).

12. Жукова О.О., Никулина Ю.Н. Обучение как один из основных элементов развития персонала организации // Интерактивная наука. – 2017. – № 12. – С. 189-192.

13. Рулиене Л.Н. Blended learning as an instrument of lifelong education // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2014. – № 2 (eng). – С. 55-57.

References

1. Koroleva L.A. The concept of personnel management // Interdisciplinary dialogue: modern trends in the social, humanitarian, natural and technical sciences. – 2014. – No. 1. – P. 113-123.

2. Makarchenko M.A., Antonov A.A. The concept of social entrepreneurship and the distinctive features of social entrepreneurs // Economics and Environmental Management. – 2015. – No. 2. – P. 35-42.

3. Zhokhov VV Social entrepreneurship: concept, essence and significance // Modern competition. – 2015. – No. 4 (52). – P. 77-99.

4. Ryabov E.M. Mission and the concept of personnel management at the enterprise // Innovation science. – 2019. – No. 4. – P. 118-120.

5. Federal Law of July 26, 2019 No. 245-ФЗ “On Amending the Federal Law «On the Development of Small and Medium-Sized Enterprises in the Russian Federation «regarding the consolidation of the concepts of» social entrepreneurship, «social enterprise» // [Electronic resource] URL : <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201907260077> (date of access: 02.11.2019).

6. Ivashchenko N.P., Bulygina N.I. Social Entrepreneurship in Russia: Current Status and

Features of Development // MIR (Modernization. Innovations. Development). – 2019. – No. 1. – P. 114-132.

7. Litvinenko G.N., Berestneva M.I. HR marketing as an effective tool for the interaction of internal and external labor markets // Scientific journal of KubSAU. – 2017. – No. 129. – P. 943-954.

8. Hareva G.A. Innovative methods of selection and selection of personnel // Scientific research in the modern world. – 2017. – P. 154-157.

9. Arnaut M.A., Mitrofanova T.V. Human resources management: essence, approaches to interpretation, models // ANI: economics and management. – 2018. – No. 1 (22). – P. 22-25.

10. Koroleva D.Yu., Pitilimov A.V., Sineva N.L., Yashkova E.V. Innovations in the field of

personnel management // Innovative economy: prospects for development and improvement. – 2019. – No. 1 (35). – P.173-178.

11. Serochudinov E.S., Anikina P.B. Features of personnel management in small business // Economics and management of innovative technologies. – 2014. – No. 6. [Electronic resource] URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5337> (accessed: 04.11.2019).

12. Zhukova O.O., Nikulin Yu.N. Training as one of the main elements of the organization's personnel development // Interactive science. – 2017. – No. 12. – P. 189-192.

13. Rulienne L.N. Blended learning as an instrument of lifelong education // Lifelong Learning: Continuing Education for Sustainable Development. – 2014. – No. 2 (eng). – P. 55-57.