

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

### PERSPECTIVE TECHNOLOGIES OF SOCIAL WORK AS A TOOL OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ORGANIZATION

*Chen Shuan*

*Summary.* The theoretical and methodological justification of the introduction of promising technologies of social work, designed to improve the quality of human resources of the Chinese organization through the preparation and implementation of organizational changes, is designed to ensure the effectiveness of the management system of production and economic entity and its progressive development by increasing the competitiveness of human potential.

*Keywords:* technologies of social work, human resources management in the organization, tools for creating competitiveness of human resources.

**Чэнь Шуай**

*Аспирант, Московский государственный университет  
имени М. В. Ломоносова  
819285946@qq.com*

*Аннотация.* Представленное в статье теоретико-методологическое обоснование внедрения перспективных технологий социальной работы, предназначенных для повышения качественного уровня человеческих ресурсов китайской организации путем подготовки и реализации организационных изменений, призвано обеспечить эффективность работы системы управления производственно-хозяйствующего субъекта и его поступательное развитие за счет наращивания конкурентоспособности человеческого потенциала.

*Ключевые слова:* технологии социальной работы, управление человеческими ресурсами в организации, инструменты создания конкурентоспособности человеческих ресурсов.

**В** современных условиях постоянных изменений, усиления глобальной и внутриэкономической конкуренции, системе управления китайской организации невозможно осуществить социально-ориентированное управление человеческими ресурсами на уровне производственно-хозяйствующего субъекта без применения передовых технологий социальной работы. Основываясь на передовом теоретико-методологическом российском опыте, определим перспективные технологии социальной работы в качестве инструмента управления человеческими ресурсами для организаций КНР.

Если социальную технологию можно представить как совокупность эффективных способов решения управленческих задач, которые применяются в процессе развития организации для достижения поставленных целей в плане решения различных организационных проблем [7], то «социальная работа — это специфический вид профессиональной деятельности, направленный на оказание содействия человеку с целью обеспечения культурного, социального и материального уровня его жизни, предоставление индивидуальной помощи человеку, или группе лиц» [5; 6].

Если социальные технологии определяются как технологии изучения, обеспечения и изменения соци-

ального взаимодействия сотрудников и контрагентов организации для подготовки и/или реализации управленческого решения и отражают социальный аспект реализации различных отношений [9], то «технологии социальной работы как вид профессиональной деятельности и инструмент управления человеческими ресурсами организации — это совокупность реальных способов действий, направленных на восстановление, сохранение или улучшение социального функционирования объекта управления, а также на упреждение негативных социальных процессов в коллективах сотрудников организаций при возможном повторении (тиражировании) данной системы действий» [3].

В условиях стремительного развития современного общества, усиления глобальной и внутриэкономической конкуренции, человеческий фактор становится ключевым компонентом экономического и социального прогресса современных китайских организаций и именно поэтому проблемы эффективного использования человеческого труда в качестве главной производительной силы развития предприятий КНР, путем повышения уровня управления человеческими ресурсами, выдвигаются на первый план.

В научных работах российских авторов, таких как: М. А. Буданова, Б. С. Бурыхин, С. Ю. Иванов, Ю. С. Коно-



Рис. 1. Характеристика понятия «технология социальной работы» с позиций российских исследователей  
Источник: составлено автором на основе [5]

плин и др., технологии социальной работы рассматриваются во множестве аспектах и являются «собираемым понятием» [1], см. рис. 1.

Таким образом, приходим к пониманию, что с помощью технологий социальной работы система управления современной организации базируясь на жесткой логике конкретных действий, осуществление которых сопряжено с получением намеченного результата может активизировать как объект воздействия, так и субъект взаимодействия.

Стратегия управления персоналом может являться самым конкурентным преимуществом организации, поэтому опираясь на российскую научную базу, представим различные инструменты, которые используются для

создания конкурентного преимущества организации, см. рис. 2.

Анализируя данные представленные рисунком 2, отметим, что для развития уровня конкурентоспособности китайской организации в целом и конкурентоспособности ее человеческих ресурсов в частности, с позиции использования передового российского научного опыта, в современных китайских организациях необходимо создавать такую систему управления человеческими ресурсами, которая должна быть нацелена на повышение качественного уровня человеческих ресурсов организации путем подготовки и реализации организационных изменений, которые будут способны обеспечить эффективность работы производственно-хозяйствующего субъекта за счет внедрения и технологий социальной работы.



Рис. 2. Инструменты для создания конкурентного преимущества организации  
Источник: Составлено и доработано автором на основании работы [4]

Общеизвестно, что целью любой коммерческой организации в конечном счете является достижение таких конкурентных преимуществ, которые позволят ей обеспечить достижение целей, которые она ставит перед собой (рентабельность, капитализация, доля рынка и т.п.).

Однако, социолого-организационная проблематика с позиции использования инструмента социального управления человеческими ресурсами организации на основе российского научного опыта, включает:

- ◆ потребность познания природы и строения, структуры организации,
- ◆ исследование и совершенствование механизмов ее функционирования и развития,
- ◆ нацеленность на повышение качественного уровня человеческих ресурсов организации путем снижения социальных рисков и разрешения социальных конфликтов,
- ◆ развитие творческого, креативного потенциала сотрудников компаний, которое преследует конечной своей целью, повышение эффективности экономического развития бизнес-структур, государственных и некоммерческих организаций.

Качество же управления человеческими ресурсами в организации напрямую зависит от эффективности внедрения практики социальной работы.

Следовательно, развитие человеческих ресурсов в китайской организации на основе использования российского опыта, должно выступать как процесс выявления и использования возможностей субъекта деятельности с целью его постоянного наращивания до уровня, позволяющего достигать поставленных целей. В данном контексте (рентабельность, капитализация, доля рынка и т.п.), человеческий ресурс выполняет функцию активизации личностного потенциала работников и их взаимодействия в социально-профессиональной деятельности с целью достижения экономического эффекта организацией КНР.

Эффективное управление российские авторы, связывают в первую очередь с рациональной структурой организации, с оптимизацией связей между должностями и с созданием системы поощрения для видов деятельности участников производства, где одной из составляющих социальных инноваций управления человеческими ресурсами должна выступать активизация творческого потенциала и инициативности самого человека, позволяющая осуществлять непрерывное образование человека в течение всей его жизни, позволяющая ему заниматься самообразованием и повышать свой интеллектуальный и профессиональный уровень.

Оценивая современную теорию управления человеческими ресурсами с позиции российских авторов, выделим одно из следующих направлений — это непрерывные инвестиции в человеческие ресурсы для их профессионального роста и удовлетворения их социальных потребностей.

Таким образом, российские авторы обосновывают подход, при котором системе управления организации необходимо непрерывно, профессионально, развивать человеческие ресурсы и в том числе с учетом их стартового состояния. Следовательно, активизация личностного потенциала работников для современных китайских предприятий должна стать важнейшим направлением развития человеческих ресурсов организаций КНР.

Значение компетенций в жизни организации чрезвычайно велико. Они дают представление о стандартах профессионализма, служат основой подбора и аттестации персонала, их достижение является базой формирования программ обучения и повышения квалификации. Постоянное наращивание компетенций неразрывно связано с инновационным характером хозяйствования и лежит в основе обретения конкурентных преимуществ.

Следовательно, каждой личности необходимо иметь возможность опережать существующую в настоящий момент времени социальную потребность китайской организации в ее компетентности, в ее личных качествах, в ее здоровье, так как китайская организация как социальная общность и форма управленческой деятельности в условиях рынка выступает основополагающим звеном экономической деятельности всего народного хозяйства КНР, создающим продукт общественного потребления. Таким образом, базируясь на основе использования российского научного опыта, делаем вывод, что основу организаций Китайской Народной Республики должны составлять люди с их знаниями, умениями и опытом (человеческие ресурсы), которые путем собственной инициативности актуализации и пользования уже имеющимся в активе своим потенциалом, способны обеспечить поступательное развитие производственно-хозяйствующего субъекта на внутреннем или мировом рынке (в контексте достижения цели: рентабельность, капитализация, доля рынка и т.п.).

Характерной чертой перспектив развития стратегии управления человеческими ресурсами являются инновации. Поскольку инновации возможны только на базе постоянно обновляющейся информации, система управления человеческими ресурсами должна всемерно стимулировать повышение квалификации, расширение кругозора, т.е. развитие, в том числе за счет самообразования, всех категорий персонала организаций КНР.



Рис. 3. Этапы разработки технологии социальной работы, определяющие ее характеристики  
 Источник: Составлено автором на основании [8]

Управленческая концепция трансформируется в модель управления человеческими ресурсами, которая позволяет сформулировать связь между стратегией организации и составляющими стратегии управления человеческими ресурсами.

Следовательно, реализация стратегии управления человеческими ресурсами в китайской организации на основе использования российского опыта, должна опираться на перспективные технологии социальной работы в качестве инструмента управления человеческими ресурсами организации, которые учитывают определенное организационное поведение персонала компании, элементами которого являются потенциал сотрудников (способности, знания, навыки) + мотивация, побуждающая все это отдать организации.

Руководитель должен четко и честно сказать самому себе, что он хочет от своего коллектива — повиновения или инициативы, и исходя из этого на каждом этапе жизненного цикла организации формировать коллектив. Таким образом, базируясь на основе использования российского научного опыта, составляющими стратегии управления человеческими ресурсами в системах управления организаций КНР, должны являться:

- ◆ набор-соглашение между организацией КНР и ее будущим сотрудником с определением прав и обязанностей сторон;
- ◆ доведение уровня компетентности сотрудников китайских компаний до требуемых стандартов, осуществляемое в различных формах (обучение, стажировка, инструктаж, повышение квалификации);

- ◆ систематическая сравнительная оценка вклада каждого сотрудника китайской компании в общее дело;
- ◆ вознаграждение сотрудников организаций КНР в соответствии с их усилиями по достижению цели (разные формы мотивации).

Несоблюдение вышеизложенных принципов приводит к неэффективной реализации стратегии управления человеческими ресурсами.

Процесс выработки технологий решения проблем управления человеческими ресурсами организации сложный. Он требует научных обоснований и практической апробации теоретических выводов и рекомендаций.

В российской научной литературе исследователи выделяют в основном три этапа разработки технологии социальной работы, которые и отражают ее прикладной, практический аспект: теоретический, методический и процедурный, см. рис. 3.

Базируясь на российском научном подходе к управлению человеческими ресурсами, можем сделать вывод, что здесь социальное содержание превалирует над экономическим содержанием, так как персонал организации является неповторимой совокупностью людей, каждый из которых обладает своей мотивацией к труду и ориентацией на результат, знаниями, опытом и способностями, и каждый из работников вносит свой вклад в достижение целей, стоящих перед организацией.

К компетенциям сотрудников организации относятся только те знания и навыки, которые востребованы в конкретной ситуации, тем самым периодически возникает потребность в приобретении новых компетенций.

Приобретение дополнительных компетенций — процесс достаточно длительный и здесь требуются значительные финансовые инвестиции в обучение персонала, поэтому и возникает необходимость определения набора компетенций и порядка овладения ими в определенный период:

1. выбор компетенции, вероятность потребности в которых наиболее значима;
2. выбор компетенции, которые оказывают стратегическое влияние на жизнь организации;
3. выбор компетенции, в которых у организации есть шанс добиться максимальных успехов.

Компетенции организации, обеспечивают особо устойчивые конкурентные преимущества по следующим причинам:

- ◆ компетенции не могут быть скопированы из-за непохожести людей, являющихся их носителями, из-за их способности меняться и развиваться;
- ◆ создание компетенции — процесс длительный, поэтому конкуренты не могут его воспроизвести.
- ◆ коллективная компетентность — это не сумма индивидуальных компетенций, а система, потому ее формирование сопряжено с рядом трудностей, связанных с различиями сотрудников.

Базируясь на российском научном подходе к управлению человеческими ресурсами, можем сделать вывод, что персонал организаций КНР должен реализовать свой интеллектуальный и профессиональный потенциал, направляя его на повышение эффективности деятельности, как и собственной, так и своего структурного подразделения, так и организации в целом, а также уметь находить возможности для воплощения своих идей на практике. Учет индивидуальных особенностей сотрудников организаций КНР имеет значительную роль в управлении человеческими ресурсами. Следовательно, системе управления китайской организацией необходимо:

- ◆ структурировать системы оценки персонала китайских компаний;
- ◆ адаптировать западные и передовые российские методики к национальной китайской специфике;
- ◆ преодолевать неприятие процедур оценки персонала со стороны сотрудников китайских компаний;
- ◆ сокращать дистанцию власти в китайских компаниях между руководителями и подчиненными и налаживать четкую обратную связь;
- ◆ способствовать эффективному внедрению концепций управления человеческими ресурсами.

Таким образом, успех сотрудника организации должен быть возможен лишь в случае успеха всей организации, всего трудового коллектива. Каждый сотрудник организации, каждый член трудового коллектива должен понимать, что он окружен уникальными и креативными индивидами, которые работают на благо организации, но при этом и осознавать свою собственную уникальность, связывая личные успехи с общими достижениями трудового коллектива.

Создание у сотрудников современных китайских организаций подобного рода мотивации с целью развития их связей со своей организацией в целом, с трудовым коллективом и друг с другом и является первоочередной задачей в процессе применения технологий социальной работы, рекомендуемых российскими авторами, и направленными на управление человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе / Д. В. Зайцев. — М.: Дашков и Ко, Наука-Спектр, 2015. — 264 с
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами. — М.: Изд-во ИНФРА-М, 2013. — 235 с.
3. Коныгина, М. Н. Профессионально-этические основы социальной работы / М. Н. Коныгина, Е. Б. Горлова. — М.: Константа, Академический Проект, 2017. — 192 с.
4. Мамай, Е. В. Повышение конкурентоспособности работников как одно из перспективных направлений развития организации / Е. В. Мамай; рук. работы Е. В. Яковлева // Вестник НГУЭУ. — 2014. — № 4. — с. 79–83.
5. Плотников, М. В. Разработка и реализация социальных технологий менеджмента: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08 / Михаил Вячеславович Плотников. — Нижний Новгород, 2013. — 61 с.
6. Российская энциклопедия социальной работы / Под общ. ред. д.и.н., проф. Е. И. Холостовой. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. — 1032 с.
7. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами: монография / под науч. ред. д-ра социол. наук, проф. Я. А. Маргуляна. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. — 398 с.
8. Степичева О.А., Юрьев В. М. Управление человеческими ресурсами современного предприятия // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2011. Т. 104. № 12–2. С. 478–483.
9. Щербина, В. В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / В. В. Щербина [и др.]. — М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. — 520 с.

© Чэнь Шуай (819285946@qq.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова