

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСОБЕРЕГАЮЩИМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Горшенин В.П., Резанович И.В.

ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет (Национальный исследовательский университет) Министерства образования и науки России», Челябинск, Россия (454080, Челябинск, пр-т им. В.И. Ленина, 76), e-mail: ivr@ifsusu.ru

В статье отмечается, что в настоящее время промышленные предприятия реализуют стратегию ресурсосбережения. Её успешность во многом обусловлена особым поведением каждого члена коллектива – поведением, ориентированным на бережливое и эффективное использование ресурсов предприятия. Такое поведение принято называть «ресурсосберегающим». Отмечается, что ресурсосберегающее поведение активно изучается педагогическими, социологическими и экономическими науками. Но несмотря на имеющиеся научные исследования требуется поиск новых методов, форм и средств управления персоналом с целью формирования требуемого поведения, что обусловлено происходящими трансформациями в обществе и изменением социального сознания человека. Раскрыты два подхода к решению поставленной проблемы. Выявлены внешние и внутренние факторы, способствующие управлению ресурсосберегающим поведением персонала. Предложены две типологии исследуемого поведения персонала и его составляющие. Обосновывается необходимость комплексного применения административных, экономических и социально-психологических методов при управлении ресурсосберегающим поведением персонала предприятия.

Ключевые слова: стратегия ресурсосбережения, ресурсосберегающее поведение персонала, методы управления.

MANAGEMENT OF RESOURCE-SAVING BEHAVIOR OF PERSONNEL AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Gorshenin V.P., Rezanovich I.V.

FSSFEI HPE “South Ural State University” (National Research University), (454080, Chelyabinsk, Lenina Street, 76), e-mail: ivr@ifsusu.ru

The article points out that nowadays industrial enterprises implement the resource-saving strategy. It has proved to be successful due to each employee's behavior which implies cost-effective use of the enterprise resources and is termed “resource-saving behavior”. It is mentioned that resource-saving behavior is a popular subject of pedagogics, sociology and economics but in spite of this, new methods, forms and means of personnel management, which are aimed at developing the appropriate behavior being specified by current transformations of the society and social consciousness, should be found. The article describes two approaches to the problem. It reveals external and internal factors contributing to resource-saving personnel behavior and suggests two typologies of the behavior under research and its constituent parts. The authors justify the opinion that administrative, economic and socio-psychological methods should be integrated to manage resource-saving behavior of the enterprise personnel.

Keywords: the resource-saving strategy, the resource-saving behavior of the personnel, methods of management.

В настоящее время особенную актуальность приобретает проблема ресурсосбережения, как в масштабе страны, так и в масштабе отдельного предприятия. И в том и в другом случаях на первый план выходит нехватка ресурсов, остро встают вопросы экономии и эффективного потребления имеющихся благ, а также максимального повышения результативности при использовании существующих ресурсов. Решение данных вопросов во много обусловлено человеческим фактором, т.е. поведением человека в процессе жизнедеятельности.

Поведение человека – это ряд осознанных поступков, обусловленных личностной позицией, ценностными ориентациями и установками.

Стратегия ресурсосбережения обуславливает особое поведение персонала – поведение, ориентированное на бережливое и эффективное использование ресурсов предприятия. Такое поведение можно назвать «ресурсосберегающим».

Сегодня ресурсосберегающее поведение активно изучается и исследуется в общей педагогике (формирование уважительного отношения к природе и ее ресурсам у детей и подростков, формирование экономической культуры обучающихся, воспитание бережливости как нравственной черты учащихся и др.), в профессиональной педагогике (психологические аспекты отношения молодых людей к ресурсам социально-экономической сферы; инновационные задачи ресурсосбережения как средство формирования инженерной компетентности будущего бакалавра и др.) и в экономической сфере ЖКХ (формирование поведения, направленного на экономию и бережное отношения к общедомовым ресурсам и др.). Можно констатировать, что при всем внимании к ресурсосбережению до настоящего времени нет исследований по формированию, развитию и стимулированию ресурсосберегающего поведения персонала.

Растущее в современном обществе стремление достигать материального благополучия любой ценой захватывает молодое поколение, которое растет и формируется в потребительской среде, которой не свойственна забота о ресурсах. Поэтому формирование ресурсосберегающего поведения персонала организации становится чрезвычайно сложной задачей. Такое поведение может изначально быть присуще человеку в связи с его системой ценностей, сформированной с детства. Большинство людей не склонны экономить ресурсы, не принадлежащие им лично. Объяснить зависимость благополучия и успешного развития предприятия от ресурсосберегающего поведения каждого члена коллектива – задача топ-менеджмента и службы управления персоналом.

Вместе с тем есть несколько подходов решения данной проблемы.

Первый подход – подбор людей с необходимым поведением. В современных школьных программах обучения проблеме ресурсосбережения стали уделять все больше внимания, осознавая необходимость формирования данного поведения еще в раннем возрасте. Однако данные сотрудники придут на предприятия еще не скоро.

Второй подход – влияние на сотрудников организации, принуждение их к изменению поведения в нужном направлении. Для предприятия, как известно, экономически целесообразно повышать результативность имеющихся сотрудников, чем осуществлять поиск новых. В этом случае актуализируется необходимость формирования у сотрудников предприятия ресурсосберегающего поведения. Это очень сложная задача, так как еще в 2000 году Д. Мак Фадден и Дж. Хэкман раскрыли феномены экономической нерациональности человека. Эти феномены доказывают необходимость проведения целенаправленной работы с персоналом

по обучению его методам и формам сохранения ресурсов, а также моделям соответствующего поведения.

Такое обучение может осуществляться по нескольким направлениям.

Первое направление – формализация требований предприятия к поведению сотрудников. Для этого необходимо разработать нормативные акты (Положения) по поведению персонала, которое сохраняет ресурсы предприятия. Например: «Положение по организации работы по сбережению ресурсов предприятия»; «Положение о стимулирующих надбавках за сохранение ресурсов предприятия», «Политика предприятия в области ресурсосбережения».

Второе направление отражено в позиции И.А. Лященко, согласно которой модели ресурсосбережения эффективны в тех случаях, когда они становятся элементом общей культуры поведения личности и культуры профессиональной деятельности специалиста. Это означает, что проблема ресурсосберегающего поведения персонала связана с формированием экономической культуры у сотрудников, воспитание бережливости как нравственной черты.

Формирование экономической культуры предполагает трансформацию системы ценностей у сотрудников посредством объяснения значимости бережливого и грамотного использования ресурсов компании.

Для выявления путей формирования ресурсосберегающего поведения персонала необходимо изучение внешних и внутренних факторов, способствующих данному процессу.

К внутренним факторам мы относим: потребности, ценностные ориентации и мотивы.

Главной побудительной силой человека, группы, общества является потребность, под которой понимается объективно обусловленный запрос личности в необходимых для существования благах и деятельности по их приобретению. Потребности активизируют человека, следовательно, основная задача, стоящая перед менеджментом, – сформировать у сотрудников осознанную потребность в экономном, бережливом использовании ресурсов организации.

Ценностные ориентации – это осознанное отношение работника к окружающему миру, материальным благам и обществу. От степени понимания необходимости бережного отношения к ресурсам организации в общей системе его ценностных ориентаций зависит в целом отношение к ресурсосбережению. В трудовой деятельности возможны два вектора ориентации: а) непосредственно на общественную значимость ресурсосбережения, в этом случае работник стремится экономить и максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы предприятия, даже если это не всегда интересно или выгодно с точки зрения оплаты; б) на возможность дополнительного заработка (премия), в этом случае работник стремится экономить ресурсы организации с целью увеличения своего заработка.

Установки – это устойчивая направленность работника на отношение к материальным объектам, ситуациям, социальному положению, социальным нормам и правилам поведения.

Мотивы – внутренние побудители к определенному поведению. В качестве мотивов могут быть чувство долга, удовлетворение от сэкономленных для организации ресурсов и минимизации издержек, премия, карьерный рост, избегание критики и наказания. Можно отметить, что существует различная совокупность мотивов поведения человека, обусловленная конкретной ситуацией.

К внешним факторам справедливо будет отнести стимулирование и контроль.

Стимулирование – это всегда внешнее побудительное воздействие на работников посредством изменения условий жизнедеятельности, что обуславливает появление интереса и новой потребности.

Контроль за бережливым отношением к ресурсам предприятия может осуществляться в соответствии с известными принципами и формами контроля. Однако оценка требуемого поведения может осуществляться при наличии четких критериев. К таким критериям мы предлагаем отнести:

- организацию рабочего места;
- соблюдение чистоты как на рабочем месте, так и на территории предприятия;
- аккуратность при выполнении должностных обязанностей;
- наличие правил поведения и их стандартизация;
- соблюдение трудовой дисциплины.

По нашему мнению, сочетание внешних и внутренних факторов управления ресурсосберегающим поведением персонала позволит сделать этот процесс более эффективным.

Для оценки происходящих изменений в поведении персонала целесообразным является выявление уровней такого поведения или приравнивание ресурсосберегающего поведения человека к определенной типологии такого поведения.

Необходимо констатировать, что проблема типологии ресурсосберегающего поведения персонала разработана недостаточно. В этой связи есть несколько вариантов её создания:

во-первых, возможна дифференциация по нормативности, продуктивности, полноте, освоенности поведения; по характеру объекта, на который воздействует субъект поведения – энергосбережение, теплосбережение и т.д., а также по степени свободы – необходимое и свободное;

во-вторых, возможно построение типологии ресурсосберегающего поведения на основе типизации трудового поведения, как сделали А.А. Ручка и Н.А. Сакада. Исследователи предлагают персонал рассматривать сквозь призму 4-х типов поведения:

а) инициативный тип – систематически перевыполняет нормы ресурсосбережения, рационализатор, всегда консультирует коллег по режимам экономии и эффективности использования ресурсов, стремится к сотрудничеству;

б) исполнительный тип – всегда выполняет нормы, излишней траты ресурсов почти не допускает, но недостаточно инициативен в плане ресурсосбережения;

в) пассивный тип – в целом выполняет требуемые стандарты ресурсосбережения, но постоянно нуждается в подталкивании, иногда нарушает нормы, ко всему новому относится безразлично;

г) отклоняющийся тип – иногда не выполняет нормы ресурсосбережения, нуждается в постоянном контроле;

в-третьих, возможна оценка ресурсосберегающего поведения на основе типизации постоянства соблюдения норм и правил бережливого отношения к ресурсам предприятия и реакции на требуемое поведение со стороны других сотрудников предприятия:

– образцовый тип – постоянно демонстрирует ресурсосберегающее поведение, показывая пример для коллег, следит за соблюдением норм и правил ресурсосбережения со стороны сотрудников предприятия;

– устойчивый тип – всегда демонстрирует бережное отношение к ресурсам, но к поведению сотрудников предприятия, как правило, показывает безразличное отношение;

– ситуативный тип – демонстрирует требуемое поведение в зависимости от складывающейся ситуации, к соблюдению сотрудниками предприятия норм и правил ресурсосбережения относится заинтересованно только в случае контроля или получения личной выгоды (в основном экономической);

– дезадаптивный тип – игнорирует возможности бережного отношения к ресурсам предприятия, при выполнении работ нерационально расходует материалы, не проявляет интереса к последствиям возможных потерь.

Однако эффективное управление ресурсосберегающим поведением персонала предполагает наличие соответствующих методов: административно-правовые, экономические и социально-психологические.

К административно-правовым методам относятся: 1) нормативные документы, как государственного уровня, так и уровня предприятия. На государственном уровне в последнее время появились несколько таких документов: Указ Президента РФ «О некоторых мерах по повышению энергетической и экологической эффективности российских предприятий» № 889 от 4.06.2008 г.; «Водная стратегия РФ на период до 2020 года» – Федеральная целевая программа; «О техническом регулировании» – Федеральный Закон №184 от 27.12.2002 г. На уровне предприятий – это различные «Положения», которые разрабатываются в соответст-

вии со спецификой предприятия; 2) организация служб или отделов, обеспечивающих контроль за выполнением требований по ресурсосбережению; 3) информационное обеспечение процессов сохранения и бережного использования ресурсов предприятия.

К экономическим методам относятся: 1) наличие технических регламентов; 2) система поощрений за бережливое отношение к ресурсам предприятия; 3) система ограничений за несоблюдение норм расходов ресурсов.

К социально-психологическим методам относятся: 1) соревнования по ресурсосбережению; 2) конкурсы-смотри; 3) публичное признание заслуг лучших работников; 4) публичное осуждение несоблюдения норм и правил по сбережению ресурсов предприятия.

Справедливо возникает вопрос о эффективности применения тех или иных методов. В этой связи заслуживает внимание проведенное исследование Р.Х. Исмагиловым [1] – методов управления ресурсосберегающим поведением персонала, в котором ученых отметил их достоинства и недостатки. Данное обстоятельство обоснованно доказывает необходимость использования методов управления комплексно, без приоритетного выделения одного из них. Анализ практики управления ресурсосберегающим поведением персонала на промышленных предприятиях Южного Урала позволяет утверждать, что сознательно-осознанное отношение каждого сотрудника к материальным ресурсам предприятия в сочетании с социальным одобрением и экономическим поощрением позволяют предприятию достигать поставленных целей стратегического развития. При этом методы влияния на персонал во многом обусловлены существующей организационной культурой и стилем управления. В этой связи для каждого предприятия будет свое рода «уникальное» соотношение между административными, экономическими и социально-психологическими методами управления.

Подводя итог вышеизложенному, необходимо еще раз подчеркнуть важность и актуальность управления ресурсосберегающим поведением персонала, которое необходимо осуществлять с помощью интеграции всех методов управленческого воздействия на поведение сотрудников.

Список литературы

1. Исмагилов Р.Х. Методы ресурсосбережения на предприятиях машиностроения // Вопросы инновационной экономики. – 2012. – № 3 (13). – С. 32–39.
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособ. – Минск: Новое знание, 2004. – 336 с.
3. Лафта Дж.К. Менеджмент: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2005. – 592 с.

4. Ляшенко И.А. Институциональное регулирование ресурсосбережения в контексте устойчивого развития // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 7(36). – С. 219-223.
5. Экономика и социология труда. Список терминов, 1999. – URL: <http://voluntary.ru/dictionary/580/word/potrebnost>
6. James J. Heckman Inequality in America: What Role for Human Capital Policies? / J. James. – Harvard University, 2005. – 234 p.

Рецензенты:

Просвирина И.И., д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Оценка бизнеса и конкурентоспособности» Южно-Уральского государственного университета (НИУ), г. Челябинск;

Лутовинов П.П., д.э.н., профессор, профессор кафедры труда, финансов и управления персоналом Уральского социально-экономического института (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов ВПО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск.