Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 43–48
State and Municipal Management. Scholar Notes. 2023;(1):43–48

Проблемы управления

Научная статья
УДК 65.01+331
doi: 10.22394/2079-1690-2023-1-1-43-48

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Карина Суреновна Чикаева[1], Андрей Валерьевич Рачипа[2], Александр Васильевич Попов[3]

[1]Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина, Краснодар, Россия
[2, 3]Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия
[2]Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), Москва, Россия
[1]chikaevakarina@mail.ru [2]rachipa@sfedu.ru [3]avpopov11@gmail.com

Аннотация. Статья посвящена социологическому анализу организационной устойчивости как фактору эффективного управления человеческими ресурсами. Описана структура организационной устойчивости: человеческие ресурсы, корпоративная культура, инновации. Рассмотрены ключевые качества организационной устойчивости. Выделены три ключевых качества организационной устойчивости: умение принимать социально-экономическую реальность такой, какова она есть; умение находить смысл в любой ситуации; способность к бриколажу.

Ключевые слова: организационная устойчивость, организация, управление, жизнестойкость, человеческие ресурсы, менеджмент, инновации, ценности, стратегия, бриколаж

Для цитирования: Чикаева К. С., Рачипа А. В., Попов А. В. Организационная устойчивость как фактор эффективного управления человеческими ресурсами // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 43-48. https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-43-48

Problems of Management

Original article

ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY AS A FACTOR OF EFFICIENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Karina S. Chikaeva[1], Andrey V. Rachipa[2], Alexander V. Popov[3]

[1]Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin, Krasnodar, Russia
[2, 3]Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia
[2]Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, Russia
[1]chikaevakarina@mail.ru [2]rachipa@sfedu.ru [3]avpopov11@gmail.com

Abstract. The article is devoted to the sociological analysis of organizational sustainability as a factor in the effective management of human resources. The structure of organizational stability is described: human resources, corporate culture, innovations. The key qualities of organizational sustainability are considered. Three key qualities of organizational sustainability are identified: the ability to accept the socio-economic reality as it is; the ability to find meaning in any situation; bricolage ability.

Keywords: organizational sustainability, organization, management, resilience, human resources, management, innovation, values, strategy, bricolage

For citation: Chikaeva K. S., Rachipa A. V., Popov A. V. Organizational sustainability as a factor of efficient human resource management. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2023;(1):43–48. (In Russ.). https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-43-48

© Чикаева К. С., Рачипа А. В., Попов А. В., 2023

Вопросы, связанные с устойчивостью организации как фактора, оказывающего непосредственное влияние на управление человеческими ресурсами (далее – УЧР), актуализировались академической наукой около четырех десятилетий назад. Это обусловлено, с одной стороны, опережающим молниеносным изменением мирового сообщества по сравнению с накоплением запаса прочности всякой организации; с другой – в связи с рассмотрением человеческих ресурсов (ЧР) с позиций силы и триггерного механизма прогрессивного развития всякой организации.

Сегодня тематика организационной устойчивости (жизнестойкости) весьма активно культивируется в бизнес-сообществах, что свидетельствует в пользу того факта, что «формирование и развитие хозяйствующих субъектов зависит от эндогенного потенциала, умения быстро адаптироваться и переориентироваться организации» [1, с. 726].

ЧР – это необыкновенно сложный, противоречивый и нестабильный субъект управления, поэтому он требует особого подхода, т.е. УЧР должно идти в ногу со временем и быстро и адекватно реагировать на любые внешние турбулентные изменения внешней среды. А для того, чтобы иметь необходимый запас прочности и процветать в ситуации нестабильности и турбулентности, любая современная организация должна стремиться к обновлениям, которые, в свою очередь, должны естественным образом вытекать из организационной устойчивости (ОУ). Поиски же данной устойчивости кроются не в защите прошлых устоев, бизнес-моделей организации и использовании ею полученного ранее опыта, а именно в рассмотрении инновационных возможностей в УЧР и зарождающихся перспективных трендов в актуальном спросе на товары и услуги.

В контексте данной публикации важно сказать и об управлении ЧР (от англ. – HRM – human resources management). УЧР предполагает определенный набор соответствующих менеджеристских механизмов, технологий и способов управления кадрами для достижения стратегических целей организации. Концептуальные подходы в практике УЧР (кадрового менеджмента) имеют такую последовательность теоретико-методологического и эмпирического рассмотрения: «управление кадрами – управление персоналом – управление человеческими ресурсами» [2]. При этом УЧР сегодня рассматривается как более широкое понятие, включающее более частное понятие – «управление персоналом», а также включающее стратегический менеджмент, в рамках которого происходит планирование, реализация управления и прогнозирование персонала.

Анализ научной литературы в рамках проблемного поля исследования показывает, что интерес к анализу организационной устойчивости как фактору эффективного управления ЧР в организации выходит за рамки управления рисками с ключевой целью целостного взгляда на прагматичное отношение к реальности, адаптацию в инновационных и непредвиденных обстоятельствах, многолетнее процветание и успех любой организации. Причем пролонгированная успешность организации отнюдь не связана с инерционными процессами в бизнесе, ибо эту успешность обеспечивает устойчивость – такое важнейшее качество, как «способность динамически пересматривать бизнес-модели и стратегии при изменении обстоятельств» [2, с. 28]. Причем это качество даже сильнее образовательного ценза, имеющихся у персонала организации умений, навыков и накопленного опыта, оно отражает способность выживать и умение быстро приспосабливаться в сложных и кризисных обстоятельствах [2, с. 10].

Что же представляет собой устойчивость организации, или т.н. ее жизнеспособность?

ОУ – это «способность организации предвидеть, подготавливаться, реагировать и адаптироваться к постепенным изменениям и внезапным дестабилизирующим событиям, чтобы выжить и процветать»[1].

Структура устойчивости организации имеет первостепенное значение как «критерий оценки эффективной системы управления, обеспечивающей его адаптивные возможности» [3, с. 209].

Структуру ОУ составляют три элемента: человеческие ресурсы, корпоративная культура, инновации.

Остановимся на анализе данных элементов структуры ОУ.

Итак, элемент «ЧР» представляет собой весьма широкое понятие, которое охватывает не только трудовые ресурсы, но и «широкий спектр социально-политических, социально-культурных, социально-экономических, социально-политических и иных характеристик, отражающих

[1] Электронный ресурс https://www.bsigroup.com/ru-RU/blog/organizational-resilience/

многообразные аспекты развития и использования человеческих ресурсов как главной движущей силы социально-экономического развития общества» [4, с. 21].

В системе организационных ценностей, «образующих менеджеристскую идеологию», ЧР играют главную роль [5, с. 15].

Корпоративная культура организации включает в себя цель выбора той или иной организации «(во имя какой цели люди стали членами одной организации); качество корпоративных отношений, связанное с конструктивным разрешением конфликтных взаимодействий в любой организации и любом социальном институте [6]; «ключевые принципы и ценностно-нормативное пространство жизнедеятельности и функционирования организации (т.е. какими устойчивыми нормами и базовыми принципами своей жизнедеятельности в организации руководствуются персонал) – все это в совокупности способствует корпоративной сплоченности персонала в организации, позволяя ей идти в ногу со временем и делая ее конкурентоспособной» [7, с. 156].

Инновации являются важным фактором эффективного управления ЧР. При этом всякой организации необходимо обладать тремя разновидностями инноваций в принятии управленческих решений в рамках работы с ЧР:

1) революция как творческое разрушение в той или иной отрасли – это касается инновации в отношении отраслевых правил и принятия инновационных управленческих решений[1];

2) стратегическое обновление как созидательная реконструкция в рамках обновления традиционно принятой бизнес-модели;

3) устойчивость как качество организации, связанное со способностью к систематической реконструкции, а также требующее инноваций в системе тех организационных процессов и моделей поведения, которые запечатлеваются в опыте и памяти организации вместо того, чтобы изменяться и обновляться.

Инновации в УЧР могут рассматриваться не только в качестве методов работы с ЧР, они связаны с предложением, разработкой, внедрением и применением инновационных решений в организации в целом. Здесь взаимодействие с ЧР играет важную роль, поскольку инновационные предложения должны поступать и от сотрудников. Ограниченность практик инновационного менеджмента приводит к низкой активности персонала в предложении нововведений.

Так, например, если мы обратимся к опросу Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ «Инновации на рабочем месте», то увидим значительный разрыв между теми, кто имеет возможность предлагать инновации, и теми, кто этой возможностью пользуется [8].

В гистограмме (см. рис. 1, составленный авторами на основании исследований НИУ ВШЭ) отображено соотношение респондентов, кто имеет возможность предлагать инновационные решения (55,0 % опрошенных), тех, кто имеет непосредственную возможность обратиться с предложением к руководству организации (47,0 %), а также тех респондентов, кто предлагал креативные идеи и обладает способностью к бриколажу (6,3 %). Стоит обратить внимание на тот факт, что 40% из тех, кто предлагал интересные новаторские идеи, делали это в соответствии со своими должностными обязанностями.

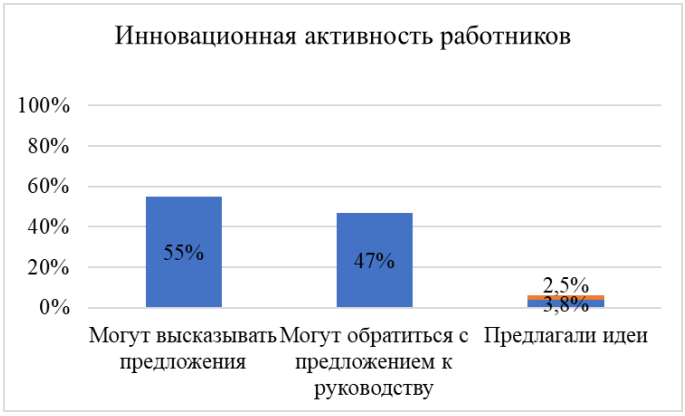


Рис. 1. Инновационная активность работников
Fig. 1. Innovative activity of employees

[1] Электронный ресурс https://issek.hse.ru/news/495649678.html

Разумеется, что поощрение бриколеров – людей, обладающих способностью к бриколажу (о котором будет сказано ниже в рамках данной публикации при рассмотрении социально-психологических качеств ОУ) – будет способствовать выработке умения быстро приспосабливаться в сложных изменяющихся обстоятельствах, тем самым способствуя формированию устойчивости организации.

Эффективность управления человеческими ресурсами в организации зависит, по мнению Л. А. Итиуридзе и П. В. Агапова, от следующих пяти признаков:

1) Большого размера организации, отношения в которой строятся на исключении непосредственных межличностных интеракций.

Как подчеркивают П. В. Горлачев, И. А. Кунаковская и др., чем значительнее и больше «хозяйствующий субъект и уровни рынков деятельности, тем больше экономических, управленческих и производственных процессов, что требует грамотной, оптимальной и рационально выстроенной стратегии управления человеческими ресурсами организации» [1, с. 726].

2) Формализации организации, управление в которой базировались «на основе писаных норм, которые являлись относительно стабильными и четко структурированными для различных организационных уровней, выполняя функцию ранжирования отношений и решений» [9, с. 286].

3) Рациональности организации, сопряженной с обязательностью установления стратегических целей организации и определения ресурсов для их достижения.

4) Иерархической структуры организации, которая «проистекает из субординации ее целей и означает существование различных уровней полномочий для различных уровней организации. Чем выше уровень организации, тем выше полномочия и ответственность» [9, с. 286].

5) Специализации организации, в соответствии с которой подструктуры этой организации, а также ее сотрудники ранжированы в соответствии со специфическими особенностями функциональной деятельности – «разделение труда» и/или «в соответствии с качествами индивидов (социальная организация)» [9, с. 287].

Любая организация, целью которой является стать преуспевающей и устойчивой, должна, так или иначе, сосредоточить усилия на решении четырех ключевых социально-психологических задач в управлении ЧР:

- когнитивной, связанной с познавательными установками и устойчивым контролем в управлении, а также со способностью организации адекватно относиться к переменам и постоянно оценивать, какой потенциал влияния на успехи организации эти перемены имеют [10];

- стратегической, связанной со способностью организации с избытком создавать новые конкурентоспособные альтернативы и компетентности отжившим архаическим стратегиям, с упором на цифровизацию [11];

- политической, сопряженной со способностью организации к перераспределению ресурсов с минувших и устаревших программ, продуктов и услуг – на будущие, актуализированные и продиктованные инновациями;

- идеологическую. Далеко не все организации подвергают сомнению доктрину оптимизации. Однако оптимизация бизнес-модели, которая постепенно изживает себя, не обладает способностью обеспечить успешное будущее организации. Если стремление организаций к обновлению не будет эпизодическим, порожденным кризисными событиями и явлениями, а станет постоянным организационным процессом, продиктованным инновационными возможностями, у организаций назреет необходимость и интенция к глубоким трансформационным изменениям собственного мировоззрения в ситуации очевидного признания того факта, что для достижения успеха организации недостаточно только управленческого профессионализма, опыта и безупречного исполнения.

Любой организации, чтобы оставаться устойчивой, необходимо решать данные задачи в управлении ЧР.

Наконец, в рамках данной статьи необходимо сказать о социально-психологических компонентах (качествах) организационной устойчивости:

- во-первых, умение принимать социально-экономическую реальность такой, какова она есть, и иметь адекватное отношение к изменяющейся реальности. Это качества, от которых зависит выживание организации;

- во-вторых, умение находить смысл в любой ситуации (даже форс-мажорной). От умения осуществлять поиск смысла в происходящем и определять смысл напрямую зависит устойчивость как самой организации, так и жизнестойкость ее ЧР. Наиболее успешные организации обладают определенным сводом нормативно-ценностных принципов деятельности, наделены четкой системой фундаментальных и инструментальных ценностей, наличие же последних наполняет их существование смыслом, ибо ценности помогают осмысливать, контролировать обстоятельства и управлять происходящим. Более того, системы ценностей, исповедуемые жизнестойкими организациями, как правило, не претерпевают серьезных изменений на протяжении многих лет, а в тяжелые кризисные периоды ценности обеспечивают организациям устойчивые позиции;

- в-третьих, обладать бриколажем (по термину, введенному К. Леви-Строссом) – умением решать проблемные ситуации оригинальным способом, проявлять изобретательность при отсутствии требуемых и привычных материалов и инструментов. Организации-долгожители, обладающие бриколажем в практике УЧР, проявляют гораздо большую устойчивость и адаптивность к инновационным условиям существования, нежели организации, управляющие ЧР стереотипно и не способные находить решение проблемы при отсутствии необходимых и привычных механизмов, инструментов. Т.е. бриколаж – это еще одно ключевое умение и качество организационной устойчивости.

Таким образом, тремя ключевыми качествами ОУ являются: умение принимать социально-экономическую реальность такой, какова она есть; умение находить смысл в любой ситуации; способность к бриколажу. При этом необходимо брать в расчет, что нормативы и ценности, по причине которых организации кажутся, на первый взгляд, несколько далекими от бриколажа, в действительности делают эти организации более устойчивыми в турбулентной и рискогенной среде.

Поводя итог, необходимо подчеркнуть, что для достижения ОУ всякой современной организации необходимо:

- в практике УЧР учитывать структуру ОУ: человеческие ресурсы, корпоративная культура, инновации, а также знать ключевые качества ОУ;

- обладать тремя разновидностями инноваций в принятии управленческих решений в рамках работы с ЧР, поскольку инновации являются важным фактором эффективного управления;

- сосредоточить усилия на решении четырех ключевых социально-психологических задач в управлении ЧР: когнитивной, стратегической, политической и идеологической.

Список источников

1. Горлачев П. В., Кунаковская И. А. и др. Управление организацией и человеческими ресурсами в условиях незаконных ограничений и санкций // Научный журнал «Управленческий учет». 2022. № 6. С. 725-738.

2. Организационная устойчивость (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей») / пер. с англ. М., 2022. 248 с.

3. Чаплина А. Н., Жигунов И. М. Обеспечение организационной устойчивости предприятий сферы услуг // Проблемы современной экономики. 2013. №1 (45). С. 209-211.

4. Человеческие ресурсы в инновационной экономике: ретроспектива и перспектива развития: коллективная монография / под ред. проф. А. А. Степанова, М. В. Савиной. М., 2018. 240 с.

5. Дятлов А.В., Игнатова Т.В., Ковалев В.В. Ресурсы менеджеризма для обеспечения эффективности муниципального управления (по оценкам экспертов Южного федерального округа) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. №4. С. 11-17.

6. Чикаева К. С., Гафиатулина Н. Х., Майба В. В. Медиация как инновационная технология урегулирования социальных конфликтов в институте образования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 1. С. 70-76.

7. Акопова Е. С., Попов А. В. Корпоративная культура организации: принципы ESG в эпоху цифровизации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 1. С. 155-158.

8. Popov A. V., Rachipa A. V., et al. Specificity of explication of the category «management decisions» and scientific-methodological approaches for their development // Revista Inclusiones. 2019. Vol. 6. №2. Pp. 215-224.

9. Итиуридзе Л. А., Агапов П.В. Современный политико-управленческий менеджмент // Социальная политика и социология. 2008. №2 (38). С. 278–288.

10.Гафиатулина Н.Х. Влияние корпоративной культура вуза на социальное здоровье студенческой молодежи // Образование. Наука. Инновации. 2012. № 6 (26). С. 113–119.

11.Kobysheva L. Organization of higher education in context of digitalization: online learning experience at pandemic, development trends / L. Kobysheva [et al.] // In the collection E3S Web of Conferences. 14. Rostov-on/D., 2021.

References

1. Gorlachev P. V., Kunakovskaya I. A. Management of the organization and human resources in the conditions of illegal restrictions and sanctions. *Naychnij zhurnal ypravlencheskij ychet = Scientific journal "Management Accounting".* 2022;(6):725-738. (In Russ.)

2. Organizational sustainability (Series "Harvard Business Review: 10 best articles"). Transl. from English. M., 2022. 248 p. (In Russ.)

3. Chaplina A. N., Zhigunov I. M. Ensuring the organizational sustainability of service enterprises. *Problemyi sovremennoj ekonomiki = Problems of the modern economy.* 2013;1(45):209-211. (In Russ.)

4. Human resources in the innovation economy: a retrospective and development perspective: a collective monograph. Prof. A.A. Stepanova, M.V. Savina (eds.). Moscow; 2018. 240 p. (In Russ.)

5. Dyatlov A. V., Ignatova T. V., Kovalev V. V., Cherkasova T. P. Resources of managerialism to ensure the effectiveness of municipal government (according to experts from the Southern Federal District). *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski = State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2021;(4):11-17. (In Russ.)

6. Chikaeva K. S., Gafiatulina N. Kh., Maiba V. V. Mediation as an innovative technology for resolving social conflicts at the institute of education. *Gymanitarnie, spcialno-ekonomicheskie I socialnye nayki = Humanitarian, socio-economic and social sciences.* 2022;(1):70–76. (In Russ.)

7. Akopova E.S., Popov A.V. Corporate culture of an organization: ESG principles in the era of digitalization. *Gymanitarnie, spcialno-ekonomicheskie I socialnye nayki = Humanitarian, socio-economic and social sciences.* 2022;(1):155–158. (In Russ.)

8. Popov A. V., Rachipa A. V., et al. Specificity of explication of the category «management decisions» and scientific-methodological approaches for their development. *Revista Inclusiones.* 2019;6(2): 215-224.

9. Itiuridze L. A., Agapov P. V. Modern political and managerial management. *Socialnaya politika I sociologiya = Social policy and sociology.* 2008;2(38):278–288. (In Russ.)

10.Gafiatulina N. Kh. Influence of the corporate culture of the university on the social health of student youth. *Obrazovanie. Nayka. Innovacii = Education. The science. Innovation.* 2012;6(26):113-119. (In Russ.)

11.Kobysheva L. Organization of higher education in context of digitalization: online learning experience at pandemic, development trends / L. Kobysheva [et al.]. In the collection E3S Web of Conferences. 14. Rostov-on-Don, 2021.

Информация об авторах

К. С. Чикаева – доктор исторических наук, профессор Кубанского ГАУ.

А. В. Рачипа – доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии, истории и политологии Института управления в экономических, экологических и социальных системах Инженерно-технологической академии ЮФУ; профессор МАИ.

А. В. Попов – доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой регионалистики и евразийских исследований Института социологии и регионоведения ЮФУ.

Information about the authors

K. S. Chikaeva – Doctor of Historical Sciences, Professor of Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin.

A. V. Rachipa – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology, History and Political Science of the Institute of Management in Economic, Environmental and Social Systems of the Academy of Engineering and Technology of Southern Federal University; Professor of Moscow Aviation Institute (National Research University).

A. V. Popov – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Regionalism and Eurasian Studies of the Institute of Sociology and Regional Studies of Southern Federal University.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 14.02.2023; одобрена после рецензирования 28.02.2023; принята к публикации 01.03.2023.
The article was submitted 14.02.2023; approved after reviewing 28.02.2023; accepted for publication 01.03.2023.