УДК 005. 022.532

НАНОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Е. В. Лимонова
аспирант кафедры управления персоналом,
Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина –
филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации
E-mail: Katyalim@yandex.ru

Введение. В современной экономике возрастает роль человека как творческой личности, носителя знаний и интеллектуального работника. В этих условиях многие классические методики управления персоналом устаревают и перестают соответствовать новым тенденциям. Появляется настоятельная необходимость изучения системы управления персоналом с точки зрения управления жизненными процессами индивида для достижения собственного успеха и повышения эффективности работы всей организации. **Теоретический анализ.** В работе использован системный подход к анализу управления персоналом, применены статистический и графический методы, анкетирование, анализ и синтез. Выделено новое направление в экономической науке – наноменеджмент как структурный элемент системы управления персоналом. Выявлены тенденции развития наноменеджмента в экономике знаний. **Эмпирический анализ и результаты.** На этой основе определен жизненный цикл работника. Доказано, что индивид как субъект управления индивидуальной карьерой самостоятельно структурирует собственное жизненное пространство, ставит карьерные цели и ищет пути их достижения, повышая эффективность работы организации в целом. **Выводы.** Обоснована необходимость образовательных процессов на протяжении всей жизни человека, создания в компаниях творческой среды.

Ключевые слова: система управления персоналом, наноменеджмент, индивидуальная карьера.

Введение

В экономике знаний управление персоналом приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовывать, обобщать широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом предприятия.

В настоящее время прослеживаются две тенденции развития системы управления персоналом. Первая – это стремительное развитие в российской экономике общества, основанного на знаниях, что требует от работника большего профессионализма. Высокий профессионализм, как правило, достигается узкой специализацией, которая требует наличия глубоких знаний, длительного обучения и большого опыта работы. В силу физиологических причин и временной ограниченности работоспособного периода человека занятость работника становится крайне зависимой от структуры рынка труда.

Вторая тенденция – расширение сферы влияния образования. Особое внимание уделяется созданию современной системы непрерывного профессионального образования, которая призвана предоставить каждому человеку возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать профессиональную подготовку, необходимую для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

В экономике знаний конкурентоспособность российских организаций зависит от качества человеческого капитала, производительности труда и мобильности человеческих ресурсов. Экономисты, ученые и исследователи разных стран отмечают, что по мере развития экономики человеческий капитал будет приобретать ключевое значение.

Теоретический анализ

Система управления персоналом имеет множество теоретических аспектов и может основываться на различных методологических положениях. Системный подход базируется на согласовании интересов организации и работников: с одной стороны, такие отношения существуют объективно и организационно оформлены, с другой – реализуются интуитивно, без определенного организационного оформления. В основе современной концепции управления персоналом лежит принцип возрастания роли личности работника, знание индивидуальных мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием [1, с. 188].

Человек – это физически и идеологически неделимый (хотя порой и противоречивый) индивидуум, а фирма – коллектив, где принятием и исполнением решений занимаются работники предприятия. Результативность работы персонала составляет успех компании, который зависит от каждого работника. Индивиду же свойственно наличие собственной мотивации, присущи собственный ход мыслей и стиль общения с окружающими. В этой связи актуальным становится вопрос изучения системы управления персоналом на уровне индивидуального работника, то есть на наноуровне [2, с. 121].

Формирование современной науки требует новых подходов к методологии исследования системы управления персоналом. В настоящее вре-

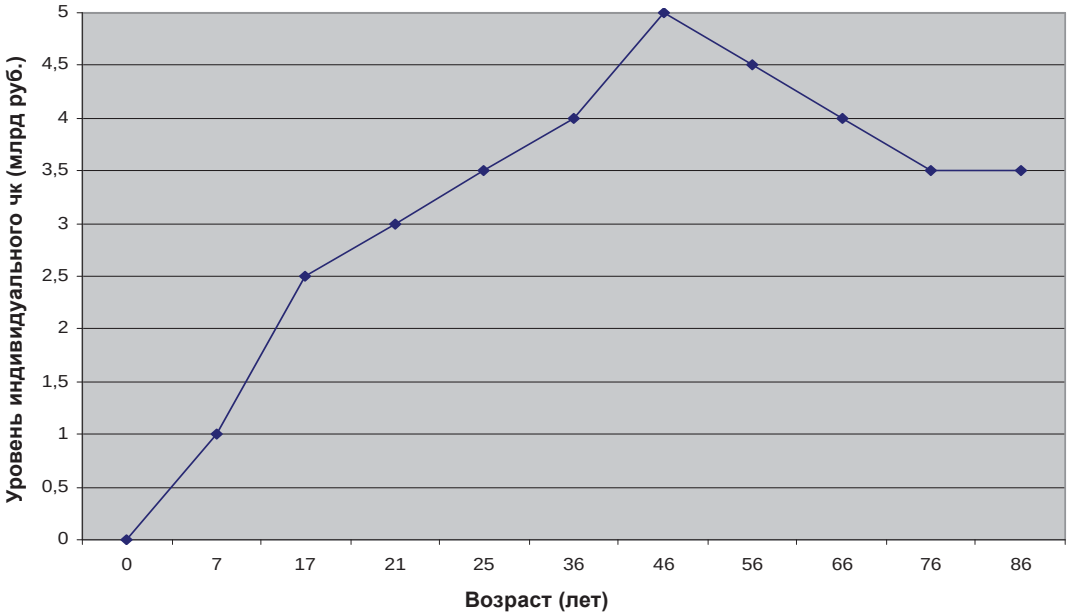
© Лимонова Е. В., 2013

мя получил распространение уровневый подход к исследованию систем [3, с. 8]. Под влиянием усиления роли знаний и информатизации методы управления персоналом усложняются, эволюционно расширяются уровни анализа, появляются новые аналитические направления исследования: от высшего уровня управления к среднему и от низшего уровня к наноменеджменту. С позиций предприятия наноменеджмент является структурным элементом системы управления персоналом, представляет собой низший уровень управления трудовым поведением индивида. С позиции работника наноменеджмент – это процесс самоуправления индивидуальной карьерой для достижения определенной цели [4].

Наноменеджмент в системе управления персоналом включает в себя рассмотрение жизненного цикла индивида (ЖЦИ), который показывает уровень накопления и реализации индивидуального человеческого капитала на разных этапах жизни. Составляющие человеческого капитала, рассчитанные по данным Всемирного банка, сгруппированы по следующим направлениям: наука, образование, культура и искусство, здравоохранение и информационное обеспечение (инвестиции в повышение качества жизни, инвестиции в безопасность населения и предпринимателей, инвестиции в воспитание детей, инвестиции в институциональное обслуживание населения). Анализ этапов жизненного цикла индивида отражает его формирование как работника и личности. Каждому этапу соответствуют определенные социально-экономические характеристики: семейное положение, возраст, уровень дохода. Следовательно, на каждом этапе необходима определенная методика: самопланирования, самоорганизации, самомотивации и самоконтроля.

Эмпирический анализ и результаты

С целью практического обоснования теоретической гипотезы автором проведено эмпирическое исследование по оценке индивидом собственной удовлетворенности различными аспектами жизни относительно реализации индивидуальной карьеры. Предложен метод оценки индивидуального качества жизни на основе оптимизации временных и финансовых затрат, связанных с развитием трудовой карьеры. Разработанная методика апробирована в рамках выборочного несплошного обследования. В анкетировании участвовали 630 жителей Саратовской области в возрасте 23–60 лет, из них 350 женщин (55,5%) и 280 мужчин (44,5%). Средний возраст респондентов составил 41,5 лет. Результаты исследования представлены на рисунке.



Жизненный цикл индивида в зависимости от индивидуальной карьеры

Согласно приведенным данным, средний уровень удовлетворенности качеством жизни составил 32,3%, что является очень низким показателем. Полученный результат обусловлен общей тенденцией заниженного уровня индивидуального развития, нереализованности личных планов человека по построению трудовой карьеры. Возможно, в рамках психоонтогенеза это объясняется тем, что в зрелом возрасте сформирован высокий уровень личностных притязаний, но мало достижений по их реализации.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что качество жизни, в том числе и трудовой, представляет собой сложную экономиче-

скую категорию, структурирующую комплекс значимых для индивида условий существования, уровень личностного развития и степень удовлетворения всей системы потребностей и интересов.

Проследим развитие жизненного цикла индивида с учетом формирования и реализации индивидуальной карьеры человека. Условно можно выделить следующие значимые возрастные этапы: 1) от 0 до 15 лет; 2) 16–25 лет; 3) с 25 до 60 лет; 4) пенсионный возраст.

Первый этап, от 0 до 15 лет. Этап становления личности и начало формирования жизненных планов. Наблюдая за окружающими, ребенок начинает формировать внутри себя свой жизненный план при общении с окружающими, то есть сформулированные жизненные цели иногда проявляются у индивидов на ранних стадиях жизненного цикла под влиянием родственников, друзей и воспитателей [5, с. 28]. Кроме формирования профессиональной ориентации у индивидов формируется система ценностей. Накопление знаний и умений происходит быстрыми темпами, то есть данный период можно охарактеризовать как этап формирования личности индивида. Происходит бессознательное накопление человеческого капитала.

Второй этап, 16–25 лет. Данный этап можно обозначить примерно с окончания школы до начала трудовой деятельности. Это сравнительно небольшой отрезок времени, но именно на этом этапе у индивида наступает необходимость принимать судьбоносные решения. Наступает период выбора профессии, места дальнейшей учебы; некоторые заводят семьи или совмещаю учебу с работой. При выборе профессии человек должен правильно оценить ситуацию на рынке труда и выбрать место учебы. В этот период молодому человеку нужно мобилизовать накопленный капитал и наметить жизненные планы, происходит активное накопление человеческого капитала и формирование будущего работника.

Третий этап, с 25 лет до 60 лет. Самый длинный и значимый период в жизни индивида, связанный с трудовой деятельностью. Построение карьеры начинается примерно с окончания учебного заведения и длится до 45–50 лет. Это время можно считать началом трудовой жизни индивида. Человек начинает свой жизненный путь, строит карьерные планы, применяет полученный капитал и накапливает новый.

В данной работе под индивидуальной карьерой понимается осознанная последовательность постановки целей развития личности, с учетом накопления человеческого и социального капитала, изменяющихся принципов экономического поведения, и процесс достижения целей в результате трудовой деятельности. Человек может двигаться по бикарьерной траектории, то есть строить одновременно два и более видов карьеры (например, совершенствоваться как актер и работать на предприятии, параллельно писать диссертационную работу). В таблице приведены обобщенные виды карьеры, выявленные в результате исследования.

Общая классификация видов индивидуальной карьеры

Критерий	Вид индивидуальной карьеры	Пример
По сфере деятельности	Политическая	Президент страны
	Военная	Генерал армии
	Спортивная	Чемпион мира
	Научная	Академик, лауреат Нобелевской премии, первооткрыватель
	Государственная	Председатель правительства
	Религиозная	Патриарх страны
	Общественная	Посол страны
	Светская	Законодатель мод
По количеству организаций	Внутриорганизационная	Движение вверх по карьерной лестнице
	Межорганизационная	Движение вверх со сменой рабочего места
	Предпринимательская	Наличие собственной компании
По направлению личностного развития	Профессиональная	Незаменимый специалист в своем деле (мастер)
	Культурная	Высококультурный человек
	Творческая	Признанный гений в искусстве
	Духовного совершенствования	Духовный учитель
	Физического совершенствования	Мисс Вселенная

Окончание таблицы

Критерий	Вид индивидуальной карьеры	Пример
По целям деятельности индивида	Деловая (в различных видах)	Крупный предприниматель
	Образовательная	Образованный, эрудированный человек
	Личностная	Интересная личность
	Родительско-бытовая	Прекрасный кулинар, заботливая мать и хозяйка дома
По легитимности сферы деятельности	Положительная (общественно-полезная)	Руководитель Сбербанка
	Отрицательная (маргинальная)	Руководитель организованной бандитской группы
По степени достижения поставленых индивидуальных целей	Успешная	Президент консалтинговой компании
	Неуспешная	Не удалось реализовать карьерные цели
По степени реализации целей	Потенциальная	Постановка карьерных планов
	Реальная	Успешная реализация поставленных карьерных планов
По способам реализации	Заслуженная	Достигнутая этичным способом
	Незаслуженная	Достигнутая неэтичным способом
По техническим характеристикам	Вертикальная	Руководитель организации
	Горизонтальная	Менеджер высшего звена
	Мгновенная	Великий композитор
	Быстрая	Стремительная, в течение 3 лет
	Медленная	На протяжении 10 лет
По направлению развития	Восходящая	Молодой перспективный специалист
	Нисходящая	Завершение карьеры, уход на пенсию

Таким образом, с помощью постановки карьерных целей выстраивается путь личностного развития. С помощью карьеры становятся осмысленными поступки и деяния индивида, намечаются планы на будущее. Каждый человек стремится избежать неопределенности в своей жизни через построение планов и структурирование собственного жизненного пространства, и карьера играет в этом процессе важную роль. Карьера удовлетворяет высшие потребности – в самореализации и самоуважении. Здесь важно понимать, что карьера строится на работе, но реализуется в личной жизни, семье и обществе. Индивид как субъект управления своей карьерой обладает широкими полномочиями: структурирует собственное жизненной пространство, ставит карьерные цели и ищет пути их достижения. Человек самостоятельно определяет собственный жизненный путь и расставляет приоритеты [6, p. 46].

После осуществления или неосуществления поставленных карьерных целей наступает этап карьерной зрелости. Во время зрелой профессиональной деятельности индивид предпринимает действия для сохранения социального статуса и его развития. Это требует постоянного саморазвития и самореализации, но физических сил остается все меньше, а конкуренция со стороны молодых специалистов возрастает.

Четвертый этап, начинается с выхода на пенсию и длится до конца дней. Так называемый период дожития. На данном этапе необходимо выработать алгоритм дальнейшего развития личности, который может состоять из трех направлений:

1) индивид может продолжить трудовую деятельность, осознавая важность собственного человеческого капитала для организации, тем самым увеличить доходы;

2) человек может высвобождать свободное время для осуществления личных планов за счет перехода на неполную занятость, сохраняя привычный уровень дохода;

3) полное прекращение трудовой деятельности и завершение индивидуальной карьеры. Трудность данного пути состоит в том, что

индивид лишается привычного заработка и статуса, зато приобретает возможность для самосовершенствования (путешествия, саморазвитие, воспитание потомства и т.д.).

Итак, на каждом этапе ЖЦИ разрабатывается собственная жизненная программа. Индивиды строят свое жизненное пространство исходя из стремлений, ожиданий, опыта, мотивации и т.д. На каждом этапе можно совершенствовать собственное жизненное пространство и развивать навыки и умения. Основным и самым динамичным является этап построение карьеры, личной и общественной жизни. Именно тогда генерируются полученные знания, происходит формирование и становление личности и уже во время завершения карьеры определяются условия жизни в период дожития.

Выводы

Построение успешной индивидуальной карьеры требует непрерывного образования, обучения на протяжении всей жизни. Помимо формализованных институтов все большее распространение получают различные формы самообразования работников [7, с. 70].

Во-первых, усиливается значение образования, которое развивает интеллектуальные способности индивида, формирует его эмоционально-психологический, социальный капитал. В настоящее время в системе образования разных стран происходят значительные преобразования, затрагивающие методику и методологию обучения, разрабатываются новые технологии обучения [8, с. 124]. Становление в России современной экономики знаний требует кардинального пересмотра приоритетов в системе образования, а инвестирование в образование – больше финансовых средств на создание современной, адекватной новым требованиям системы среднего специального и высшего профессионального образования, поскольку в процессе обучения формируется профессиональное мышление и развиваются необходимые компетенции индивида.

Во-вторых, некоторые российские и зарубежные компании создают в организациях творческую образовательную среду, формируют для этого специальные структуры – научные отделы, которые систематизируют информацию о каждом работнике (о его премированиях и наказаниях, ежеквартальную оценку деятельности) для повышения уровня человеческого капитала и эффективности работы компании [9]. Полагаем, что такие научные отделы следует создать в каждой российской компании. Повышение человеческого капитала с помощью создания образовательной и научной базы в организациях в современных условиях наряду с развитием системы общего и профессионального образования создаст стимулы внутрипроизводственного обучения и развития интеллектуальных способностей персонала на конкретных рабочих местах, в том числе мотивирует работника на самообучение и самосовершенствование.

Непрерывное накопление человеческого капитала обеспечивает весомые преимущества, усиливает конкурентные позиции работников на рынке труда. В этой связи увеличивается продолжительность обучения, которое с учетом ЖЦИ начинается с рождения человека и продолжается в течение всей жизни. В современных российских условиях прослеживается закономерность, имеющая практически универсальный характер для всех стран: чем выше образовательный потенциал, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица и меньше доля «отчаявшихся» работников, покинувших рынок труда после длительных безуспешных поисков.

Совершенствование системы образования и создание внутри компаний научных отделов создаст следующие возможности:

– появление гибкой и адаптированной личности работника, социально ответственной, готовой адекватно воспринимать изменения;

– расширение возможностей организации принимать на работу высококомпетентных профессиональных специалистов;

– управление работающими кадрами на основе анализа человеческого потенциала станет более гибким, что упростит процесс назначения работников на должности.

Таким образом, в условиях развития экономики знаний необходимо исследовать управление персоналом с точки зрения отдельного работника, учитывать интересы и потребности каждого индивида, использовать индивидуальный потенциал каждого работника. Сегодня эффективная деятельность любой организации и общества в целом зависит от отдельного человека.

Список литературы

1. *Колодко В. Д.* Мир в движении. М., 2011. 574 с.
2. *Стояновская И. Б.* Персонал как важнейший элемент конкурентоспособности компании // Современная конкуренция. 2012. № 1(31). С. 121–126.
3. *Манахова И. В.* Наноэкономика : многоуровневый подход к исследованию экономических отношений // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2011. Т. 11, вып. 2. С. 8–12.
4. *Любимова Т. А.* Наноэкономика как исходный уровень анализа экономических отношений // Вестн. ИрГТУ. 2009. № 2(38). С. 34–36.
5. *Зайцев Г. Г.* Управление деловой карьерой. М., 2010. 325 с.
6. *Hampton D.* Organizational Behavior and Practice of Management. L., 2011. 267 p.

7. *Климова В. А.* Пути совершенствования мотивационного механизма организации // Внешнеторговое консультирование. 2009. № 7. С. 70–78.
8. *Санкова Л. В.* Управления занятостью населения : традиции и инновации. М., 2006. 319 с.
9. Ценится ли на российском рынке человеческий капитал? URL: http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0193/tema01.php (дата обращения: 13.08.2013).

Nanomanagement in a System of the Personnel Management

E. V. Limonova
Postgraduate Student, Department of Personnel Management,
Stolypin Volga Region Institute of Administration Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
23/25, Sobornaya str., Saratov, 410031 Russia
E-mail: Katyalim@yandex.ru

Introduction. In the modern economy the role of human being, intellectual and creative person, as a carrier of knowledge, is increasing rapidly. In such conditions most of classic methods of personnel management are out of date now and don't correspond with new trends. And for the achievement of one's own success and increasing of the efficiency of enterprise in whole, it appears the persistent relevance to investigate the staff management system from the point of control of vital interests of each person. **Theoretical analysis.** In this work the systematic approach of Human resource management studying (HRM) was applied, as well as were applied statistical and graphical methods, questionnaire design, analysis and synthesis. One of the directions of economic science, called Nanomanagement as a HRM unit is revealed and the principal trends of the development of Nanomanagement in the area of data exchange are determined. **Empirical analysis and results.** On that basis the most effective individual labor cycle of worker is determined. It is shown that one person, being a subject of business carrier management, is able to structure his own living space and to determine his aims and look for their solutions, increasing the efficiency of the enterprise in whole. **Conclusions.** The necessity of group educational processes in creative environment during all human's life Is proved.
Key words: resource management system, nanomanagement, individual career.

References

1. Kolodko V. D. *Mir v dvizhenii* [The world in movement]. Moscow, 2011. 574 p.
2. Stoyanovskaya I. B Personal kak vazhneyshiy element konkurentosposobnosti kompanii [The personnel as the most important element of the competitive company]. *Sovremennaya konkurenziya* [Modern competition], 2012, no. 1(31), pp. 121–126.
3. Manakhova I. V. Nanoeconomika: mnogourovnevyi podkhod k issledovaniyu ekonomicheskih otnoshenii [Nanoeconomy: multilevel approach to economical relations research]. *Izvestiya Saratov. Universiteta. New ser. Ser. Ekonomica. Management. Law,* 2011, vol. 11, iss. 2, pp. 8–12.
4. Lyubimova T. A. Nanoeconomika kak iskhodnyi uroven analiza economicheskih otnoshenii [Nanoeconomy as a source of analysis of human's relations]. *Vestnik IrGTU* [Bulletin of the IrGTU], 2009, no. 2(38), pp. 34–36.
5. Zaitzev G. G. *Upravlenie delovoi kareroi* [Business career management]. Moscow, 2010. 325 p.
6. Hampton D. *Organizational Behavior and Practice of Management.* London, 2011. 267 p.
7. Klimova V. A. Puti sovershenstvovaniya motivatsionnogo mekhanizma organizatsii [The ways of improvement of company's motivation gear]. *Vneshtorgovoe konsultirovanie* [Foreign Trade Consultancy], 2009, no. 7, pp. 70–78.
8. Sankova L. V. *Upravlenie zanyutostyu naseleniyu: traditsii i innovatsii* [The employment management: traditions and innovations]. Moscow, 2006. 319 p.
9. *Is it valued the human resource on the Russian market?* Available at: http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0193/tema01.php (accessed 13 August 2013) (in Russian).