

Е.С. Максимова
магистрант 1 курса
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
В.С. Глашкина
студент 4 курса
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

СОТРУДНИЧЕСТВО В КОРПОРАТИВНОМ МИРЕ

Аннотация: в данной статье рассмотрены методы для улучшения работы сотрудников и отношений с ними. Каждый из них направлен на приобретение эффективной, лояльной и преданной группе сотрудников, но совершенно по-разному.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, человеческий капитал, менеджмент, трудовые отношения.

E.S. Maksimova
1st year undergraduate
FGBOU VO "Togliatti State University"
V.S. Glashkin
4th year student
FGBOU VO "Togliatti State University"

Collaboration in the corporate world

Abstract: this article discusses methods for improving the work of employees and relationships with them. Each of them is aimed at acquiring an effective, loyal and dedicated group of employees, but in completely different ways.

Key words: personnel management, human resources, human capital, management, labor relations.

Борьба за мотивированную рабочую силу — это тяжелая битва. Это розовый идеализм — думать, что каждый сотрудник включится и будет работать с абсолютно полной преданностью компании и ее целям.

Краткосрочные экономические интересы явно противоречат друг другу. Работники считают, что их доля выгоды уменьшается в настоящий момент, чтобы принести большую прибыль владельцам в перспективе. Кроме того, некоторые факторы, выступающее против крупного бизнеса, используют недоверие сотрудников к бизнесу, корпорации и менеджерам.

Люди инстинктивно ненавидят силы, которые управляют ими и контролируют их — крупный бизнес, директоров. Больше сотрудников, чем когда-либо, не желают полностью подчиняться организации или дисциплине профессии.

Учитывая эти препятствия для сотрудничества, то, что сотрудничество происходит в корпоративном мире заслуживает большого внимания. [3]

Менеджеры используют множество различных организационных методов для достижения совместной работы и повышения производительности. Исследователи могут отдать должное множеству имеющихся концепций и инструментов. Однако они также должны взять на себя ответственность за тот факт, что их различные дисциплины часто противоречат друг другу и работают в противоречии друг с другом.

Например, в большинстве компаний менеджеры используют четыре различных дисциплины для улучшения работы сотрудников и отношений с ними: человеческие отношения, трудовые отношения, управление персоналом и промышленная инженерия.

Человеческие отношения. Теории группового поведения имеют дело с социальным взаимодействием и межличностными отношениями с помощью таких инструментов, как теории Х и Y и обучение чувствительности. Принцип школы заключается в том, что, поскольку групповое поведение имеет решающее значение для сотрудничества и успеха, группы должны передавать полномочия и контроль наверх.

Школа индивидуального поведения человеческих отношений фокусируется на индивидуальной психологии, лидерстве, силе, авторитете,

ответственности и подсознании. Его главная забота — чувства и побуждения человека, а также то, как они влияют на рабочее место. [2]

Организационное развитие идет дальше и фокусируется на необходимости того, чтобы люди вместе рассуждали о своих общих трудностях. Его центральное убеждение состоит в том, что сотрудники часто могут управлять собой лучше, чем менеджеры.

Трудовые отношения. Трудовое законодательство, государственная политика, экономика заработной платы и затрат, демография и управление персоналом, коллективные переговоры, управление контрактами и жалобы находятся в сфере трудовых отношений. Он рассматривает политику на уровне завода, корпорации, профсоюза, штата и страны вместе с трудовым законодательством как ключ к любой ситуации. Его позиция, как правило, враждебная и жесткая: соблюдение условий контракта, отрицание исключений, избегание прецедентов и создание мощной позиции для ведения переговоров.

Управление персоналом. Деятельность, связанная с управлением большим количеством людей в совокупности, а именно набор, отбор, обучение, компенсация и развитие, является прерогативой персонала. Эта дисциплина утверждает, что, если компании хорошо выполняют эти задачи, они приобретут набор сотрудников с соответствующими мотивами, привычками и поведением. Персонал считает, что если менеджеры будут последовательны и будут применять политику, стимулирующую желаемое поведение, то создастся хороший климат. [1]

Промышленная инженерия. Эта школа концентрируется на разработке рабочих мест в соответствии с технологиями и человеческими способностями, а также на контроле производительности с помощью стандартов, основанных на исследованиях промышленной инженерии. Он утверждает, что эффективность и производительность являются продуктами экономических вознаграждений и жесткого, дисциплинированного надзора.

Каждая из этих четырех школ направлена на приобретение эффективной, лояльной и преданной группе сотрудников, но совершенно по-разному. Меня беспокоит не то, что между этими экспертами возникают разногласия или что у них разные подходы к одной и той же проблеме. Я не думаю, что одна школа правильная, а другая неправильная, что одна лучше другой или что какую-то из них следует игнорировать. Наоборот, все они предлагают идеи и инструменты, которые часто очень эффективны, хотя, возможно, и не при одновременном использовании.

Каждое направление мысли вносит свой вклад, жизненно важный вклад, как колеса и двигатель, но вся система дает сбой и разваливается, не производит достаточно вовлеченных, энергичных и преданных работников. Обычно компании не знают, как объединить эти составляющие в одну эффективную корпоративную систему, поскольку каждая из четырех школ дает менеджерам противоречивые советы. [3]

По мере того, как корпорации растут в размерах и разнообразии, возрастает сложность управления отношениями с сотрудниками. Вместе с размером появляются организационные слои, которые фактически удаляют топ-менеджеров из большого количества сотрудников в основании пирамиды. По необходимости коммуникативные процессы, которые осуществляются посредством передач средств массовой информации, речей и писем сотрудников, становятся более официальными и менее личными.

Стоит отметить, что при росте компании может нарушиться связь между корпоративным благополучием и потребностями отдельных подразделений и локаций. В принципе, штаб-квартира может быть готова позволить подразделениям самостоятельно решать проблемы местной рабочей силы, но, позволяя подразделениям идти разными путями, корпорация может поставить под угрозу свою позицию на переговорах с профсоюзом. И даже если компания не состоит в профсоюзе, отдел кадров может опасаться, что требования одного подразделения о низких затратах

могут привести к созданию профсоюза, быть недальновидными или создать у компании плохую репутацию как места работы.

Тем не менее, каждое подразделение имеет разные задачи и потребности, разные навыки и отношение к своей рабочей силе. Подразделение А может нуждаться в особенно рентабельной рабочей силе, в то время как Подразделение Б, стратегия которого может предусматривать быструю оборачиваемость продукции, требует, чтобы сотрудники были адаптивными. [2]

Учитывая эти потенциальные конфликты, экспериментирование с новыми подходами становится более рискованным в крупных организациях, чем в небольших. Решения становятся более деликатными, их тени становятся длиннее, и понятно, что руководители могут стать более осторожными и могут откладывать или перекладывать ответственность, когда это возможно.

Таким образом, эти проблемы размера и разнообразия досаждают сегодня многим крупным корпорациям. Их последствиями являются недоумение и конфликты в штаб-квартире, разочарование и раздражение в подразделениях и на заводах, а также путаница кадровой политики и практики, не имеющая четкой направленности.

Список литературы

1. *Елисеев В. С., Веленто И. И. Теория экономического права. Теория отраслей права, обеспечивающих экономические отношения. Учебное пособие. М.: Проспект. 2020. 416 с.*

2. *Овчаренко Н. А. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебник для бакалавров. М.: Дашков и Ко. 2020. 162 с.*

3. *Елисеев В. С., Веленто И. И. Теория экономического права. Теория отраслей права, обеспечивающих экономические отношения. Учебное пособие. М.: Проспект. 2020. 416 с.*