

Социально-технологическая культура персонала, как фактор формирования конкурентоспособности фирмы

Хромцов Александр Валерьевич

младший научный сотрудник

ГОУ ВПО «Липецкий Государственный Педагогический Университет»,
факультет экономики и информатики, г. Липецк, Россия

e-mail: xram1@mail.ru

Термин «Социально-технологическая культура» - один из новейших в интеграции гуманитарных и технических наук. Данное понятие применимо как к обществу в целом, так и к конкретным социальным институтам.

Социально-технологическая культура – это органическая часть общей культуры, которая стремится в своем содержании интегрировать достижения технических (технология) и гуманитарных (социология) наук, применять интегрированные принципы не только к изучению социального пространства, но и к активному его обустройству в соответствии с целями развития социальных систем, смыслом человеческого существования.

Практическая значимость использования факторов социально-технологической культуры человека очевидна. С одной стороны, открывается перспектива социального воздействия на человека и общество для повышения благоприятной обстановки в целом, с другой стороны, влияя на факторы социально-технологической культуры персонала организации, возможно добиться повышения уровня конкурентоспособности и, как следствие, экономической эффективности, в частности.

Социально-технологическая культура персонала - это органическая часть корпоративной культуры (культуры организации), которая стремится интегрировать достижения технических и гуманитарных наук, применять интегрированные принципы к изучению социального пространства фирмы, ее «здоровому» функционированию на конкурентном рынке и к активному его обустройству в соответствии с целями развития организации.

Конкурентоспособность организации – способность и возможность фирмы создавать конкурентное преимущество, которое достигается за счет предложения потребителям более высокой ценности либо за счет более низких цен, либо за счет предоставления больших выгод, оправдывающих более высокие цены.

Персонал фирмы – это внутренний фактор формирования конкурентоспособности организации. От персонала организации в первую очередь зависит сам процесс функционирования, а, следовательно, и конкурентоспособности предприятия, т.е. это своего рода «человеческое сердце», с помощью которого осуществляется жизнедеятельность всего организма фирмы...

В свою очередь, социально-технологическая культура персонала оказывает влияние на конкурентоспособность фирмы в целом...

Прежде всего, к социально-технологической культуре персонала, как фактору формирования конкурентоспособности предприятия следует отнести приверженность персонала к своей организации. Это решающее конкурентное преимущество...

Формирование приверженности к организации лежит в первую очередь на плечах руководителя, который и должен сформировать высокий уровень социально-технологической культуры персонала для дальнейшей конкурентной борьбы. Каждый директор должен видеть рядом с собой сплоченную команду единомышленников, работающую слаженно и согласованно...

Подводя итог вышеизложенному, необходимо выделить следующие ключевые моменты:

1. Социально-технологическую культуру персонала формирует в первую очередь руководитель (директор) организации;

2. Необходимо учитывать личные человеческие потребности (материальные, потребности в единстве, общности, самовыражении);
3. Следует дать возможность проявления инициативы и творчества для повышения эффективности корпоративной культуры;
4. Организация должна постоянно поддерживать своих членов, обеспечивая им большую стабильность, но быть гибкой по отношению к внешнему миру, все время приспосабливаясь к его потребностям;
5. Фирма должна иметь одни правила для всех, давать возможность получить любую информацию.

Согласно схеме социально-технологическая культура оказывает влияние на персонал предприятия. В свою очередь, персонал, являясь внутренним фактором конкурентоспособности компании, напрямую контактируя с клиентом, формирует общественное мнение о фирме, а тем самым и предпочтения данной организации другим.

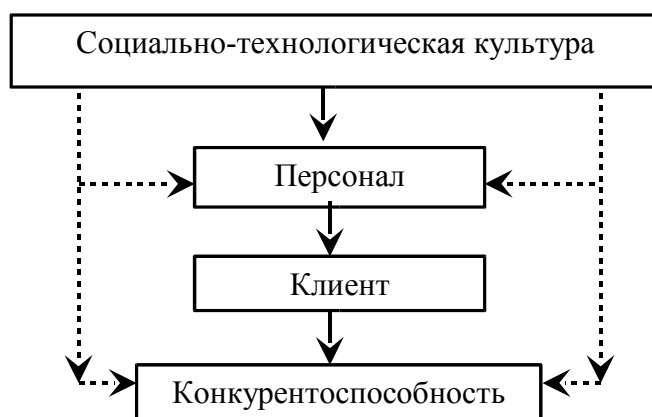


Рис. Влияние социально-технологической культуры персонала на конкурентоспособность

Следовательно, влияние социально-технологической культуры персонала на обращение с клиентами организации очевидно. Отсюда вытекает также и влияние социально-технологической культуры персонала и на конкурентоспособность, т.к. сумма мнений клиентов является составляющей компонентой конкурентоспособности организации.

Таким образом, видно, что социально-технологическая культура в целом оказывает влияние на конкурентоспособность организации. Так как под воздействием социально-технологической культуры формируется персонал. Под воздействием обращения персонала с клиентами формируется мнение о компании, а, следовательно, и конкурентоспособность.

Литература

1. Бабосов Е.М. Прикладная социология: Учеб. Пособие для студентов вузов. 2-е изд., стереотип. – Мн.: «ТетраСистемс», 2001. – 496 с.
2. Бондаренко А. Д. Современная технология: теория и практика. Киев-Донецк, 1985
3. Данакин Н.С., Дятченко Л.Я. Организационная технология: Учебное пособие для студентов по курсу «Социальная технология». - Белгород, 1993
4. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород, 1999
5. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. М., 1995
6. Радаев В.В. Экономическая социология: курс лекций. – М.: Аспект – пресс, 2000. – 368 с.