

Кадровая политика организаций и жизненные стратегии людей

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Маршева Анна Ивановна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: marsheva.anna@gmail.com

Под жизненной стратегией человека в научной литературе понимается определенный путь, который выбирает личность для того, чтобы реализовать свои планы, достичь определенных целей и продемонстрировать свою жизненную позицию. На жизненные стратегии оказывает влияние множество факторов: особенности воспитания, семейное положение, характер человека, его ценностные ориентации, экономическое положение в стране, которой он живет и др. В современном обществе для подавляющего большинства людей эти стратегии неразрывно связаны с трудовыми. Последние в значительной степени определяются кадровой политикой организаций и непосредственно HR-менеджерами. Сегодня HR-менеджеры оказывают воздействие не только на жизнь сотрудников в стенах организации, но и на их личную жизнь. Понятно, что такое воздействие существенно разнится от организации к организации и от страны к стране. Но все же можно выделить некоторые базовые особенности влияния кадровиков на то, какие цели ставит перед собой человек в жизни и какими методами он эти цели достигает.

Во-первых, на жизнь человека оказывает влияние то, насколько долгим представляется кадровикам его сотрудничество с фирмой. В данном случае можно выделить два полярных подхода HR-менеджеров и множество промежуточных между ними. Первый подход связан с ориентацией на то, что человек проработает в организации всю жизнь - это характерно для Японии или для таких компаний-гигантов как Газпром. Второй подход ориентирован на краткосрочный найм, в английском языке он получил название hire and fire.

Во-вторых, современная кадровая политика неоправданно расширила применение требования о наличии высшего образования к занятию даже невысоких должностей. Это провоцирует много сложностей. В пожилом возрасте люди не могут поменять место работы, так как у них нет соответствующего образования и диплома. Помимо этого, при найме требуется диплом какой-либо узкой специальности. И даже если человек разбирается в данной сфере, он не может претендовать на место в штате. Это побуждает его на покупку диплома, для получения должности.

В-третьих, кадровые перемещения в организации часто предопределяют место жительства человека. В частности, в многонациональных компаниях невозможно сделать карьеру, работая только в одной стране. Планирование карьеры здесь связано с постоянными перемещениями сотрудников между филиалами компании в разных странах. Одной из основных трудностей, которые возникают у человека, являются семейные проблемы. Не каждый человек, имея семью и детей, будет готов часто переезжать. Тем самым это может отрицательно сказаться на образовании детей, которые вынуждены менять школы (особенно, если это касается переезда в другую страну).

В-четвертых, отношение кадровиков к сотруднику очень часто является значимой причиной стресса у последнего. В Южной Корее высокий уровень самоубийств и вообще суицидальные настроения у молодежи связаны с тем, что провал на экзамене в школе и университете ставит крест на всей будущей карьере. В этой стране сдача выпускного экзамена является наивысшей целью, которая определяет всё будущее человека. Кадровики

в этой стране принимают на высокооплачиваемую работу только людей, имеющих диплом и высокие оценки в нем.

В-пятых, от HR-менеджеров во многом зависит уровень социальной поддержки работников. Именно они разрабатывают корпоративные пенсионные планы, открывают возможности доплат на лечение и др. Так, в Германии существует разветвленная сеть корпоративного медицинского и пенсионного страхования, страхования на случай несчастного случая, потребности в уходе и потери работы. Она защищает граждан от последствий экзистенциальных рисков и угроз.

В рамках изучения жизненных стратегий человека важно учесть профессиональный фактор, точнее, уверенность сотрудника в своем профессиональном будущем, стабильности и надежности компании, в которой он работает. Так, если человек работает в компании, которая бережет своих сотрудников и ставит во главу своей деятельности использование любых возможностей для сохранения своих работников на рабочих местах, он будет стараться работать качественно и полагаться на собственные силы, чтобы не подвести компанию и принести ей пользу.

Источники и литература

- 1) Алиев, Ш.И. Понятие и типы жизненных стратегий / Ш.И. Алиев // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. – 2012.
- 2) Барков С.А. Управление человеческими ресурсами. Часть 1: Издательство Юрайт, 2021. – 17 с.
- 3) Железнова И.М. Карьера и жизненные стратегии / И.М. Железнова. – Воронеж: Смена, 2022. – С. 66.
- 4) Илаева, Р.А., Савина, Н.Н. Сущность жизненной стратегии и ее типологии / Р.А. Илаева, Н.Н. Савина // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6.
- 5) Chernov S., Mardanov I. Postmodern organization theory and concept of managing free enterprise // XX Международная конференция. История управленческой мысли и бизнеса. Менеджмент и роли менеджеров: вчера, сегодня, завтра: Материалы конференции 28–30 июня 2019 г. / Под науч. ред. В.И. Маршева. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. Стр. 281–285.