

УДК 622

ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Алтынбаева Д.М., студент гр. УКм-181, Шкурс
Научный руководитель: Люкшин В.С., к.т.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Деятельность по управлению персоналом — целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации [1].

Субъект управления персоналом – это люди или группа людей, профессионально исполняющих свои функции по управлению деятельностью персонала.

Объект управления персоналом – это люди (персонал), которые наделены совокупностью психологических и физиологических признаков, познаниями, профессиональной и квалификационной подготовкой, накопленным опытом и социальными ценностями, позволяющими выполнять и осуществлять определенные функции.

Наиболее общими целями управления персоналом организации являются [1]:

1. Повышение конкурентоспособности предприятий на рынке.
2. Увеличение производительности.
3. Обеспечение высокой социальной эффективности функционирования персонала.

С целью эффективного исполнения поставленных целей необходимо решение ряда задач таких как обеспечение потребности организации в рабочей силе необходимых объемов и требуемой квалификации, достижение обоснованного соотношения между категориями работников организации, полное или эффективное использование потенциала работников в сфере их трудовой деятельности.

Принципы управления персоналом – это фундаментальные основы управления [2].

Важнейшие принципы управления персоналом:

1. Принцип системности - в работе с персоналом подразумевает, что управление персоналом в организации должно охватывать не только отдельные категории работающих, а весь состав человеческих ресурсов, непрерывно решать возникающие проблемы в работе персонала, использовать различные методы, средства, приемы работы с персоналом.

2. Принцип демократизации работы с персоналом означает демократичный подход в методах управления персоналом и стиле руководства, участие в оценке каждого работника коллектива того подразделения, в котором

он работает, систематическое выявление мнения сотрудника по важным проблемам деятельности организации и учет этого мнения при разработке мероприятий по решению данных проблем

3. Принцип индивидуализации работы с персоналом реализуется в индивидуальном планировании профессионального и должностного роста каждого работника, индивидуальном подходе к мотивации труда, персональном подборе состава работников с учетом их способностей и индивидуальных особенностей личности.

Для реализации задач по управлению персоналом соответствующие лица или подразделения осуществляют следующие функции:

1. Кадровое планирование (планирование служебных передвижений: подбор кадров в резерв на выдвижение, на занятие вакантных должностей, трудоустройство высвобождающихся работников; планирование и реализация карьеры).

2. Подготовка и организация аттестации работников.

3. Ведение документации личного состава организации.

4. Учет и статистика персонала, изучение движения и причин текучести кадров.

5. Контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях организации.

6. Ведение отчетности по вопросам кадров.

7. Управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения.

8. Правовое регулирование трудовых взаимоотношений, управление конфликтами.

9. Производственная социализация и адаптация.

10. Организация, проведение обучения и переподготовки. Эта функция становится одной из важнейших в управлении персоналом в связи с возросшей ролью человеческого фактора в современном производстве.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их функционирования в процессе деятельности организации [3].

Методы управления персоналом подразделяются на:

1. Административные методы управления, которые базируются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного влияния.

Организационное воздействие ориентировано на организацию процесса производства и управления и содержит организационное регламентирование, организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование.

Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами, носящими ненормативный характер.

2. Экономические методы управления - это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации. Важнейший экономический метод управления персоналом – это технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические методы управления.

3. Социально-психологические методы управления основаны на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.). Специфика данных методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в целом в процессе управления персоналом. Социально-психологические методы - это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основывающихся на использовании закономерностей социологии и психологии.

На данный момент можно выделить три ключевых подхода к управлению персоналом [4]:

1. Экономический подход. Экономический подход к управлению дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода основное место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятиях.

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить такие как:

1) обеспечение единства руководства, то есть получение приказов только от одного начальника;

2) соблюдение строгой управленческой вертикали подразумевает то, что управление от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как путь для обеспечения коммуникации и принятия решений;

3) фиксирование необходимого и достаточного объема контроля — число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблем для коммуникации и координации деятельности;

4) соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации — штабной персонал, отвечающий за содержание деятельности не может осуществлять властных полномочий, которыми наделены линейные руководители;

5) достижение баланса между властью и ответственностью;

6) обеспечение дисциплины — подчинение, дополнительность, энергия и проявление внешних знаков уважения должны осуществляться в соответствии с принятыми на предприятии правилами;

7) достижение подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля за деятельностью сотрудников;

8) обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости для того, чтобы вдохновить персонал к эффективному исполнению своих обязанностей.

2. Органический подход. В рамках данного подхода последовательно сложились концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.

Именно органический подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры персонала, показывающего эффективную работу и оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.

3. Гуманистический подход. Развивающаяся в последнее время гуманистический подход исходит из концепции управления человеком и из представления об организации как культурном феномене. Организационная культура — это целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования становится одним из объяснительных принципов.

Согласно гуманистическому подходу культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что управление персоналом на предприятии это одна из основ успеха и высокой конкурентоспособности. В организации многое зависит от сотрудников, от их классификации, профессионализма и в большей степени от того, как реализована их деятельность, то есть от того насколько верно ее распределяет высшее руководство.

Список литературы:

1. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленко [и др.] ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015 – 80 с.
2. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 392 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 447 с.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2007. —560 с.