

УДК 005.95/.96

## СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Моисеева Е.И., к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.

Горбачева

Управление персоналом в современных условиях требует от руководства предприятий разработки концепции и стратегии кадровой политики и управления персоналом.

Достижение целей организации происходит в большей степени за счёт его персонала. В любой модели управления люди в организации являются центром внимания. Необходимо понимать, что каждый сотрудник является индивидуумом со своими психологическими характеристиками и потребностями, и что если сотрудник может быть недостаточно подготовлен к своей работе, это может поставить под угрозу достижение намеченных целей организации.

В этом контексте организации должны разрабатывать более совершенные системы управления человеческими ресурсами. Это связано с тем, что крайне важно рассматривать все аспекты работы которые могут повлиять на людей, каких мотивируют, каких вознаграждают и как поступают с сотрудниками, когда у них возникают личные проблемы.

Управление человеческими ресурсами основано на ряде принципов:

- подбор персонала на основе личных и деловых качеств;
- преемственность (объединение опытных и молодых сотрудников);
- сочетание проверки выполнения приказов и доверия к сотрудникам;
- продвижение сотрудников с использованием законных критериев эффективности;
- обеспечение условий для непрерывного карьерного роста сотрудников.

Основой современного управления человеческими ресурсами на предприятиях должен быть системный подход.

Для системы управления персоналом необходим согласованный подход ко всем областям, в которых формируются и регулируются человеческие ресурсы предприятия, таким как найм работников, обучение, повышение квалификации, прием на работу, отбор и расстановка руководителей.

При системном подходе основное внимание руководства предприятия уделяется определению системы управления человеческими ресурсами с точки зрения сочетания таких элементов, как цели, функции, организационная структура, персонал, технические средства управления, информация, методы управления человеческими ресурсами, техника управления и управленческие решения, выявлению взаимосвязи между этими элементами и внеш-

ней средой и объединению их в единую целостную картину. Дополнительная информация. [1].

При этом система управления персоналом делится на следующие подсистемы: концепция управления персоналом; кадровая политика; подбор кадров; оценка персонала; расстановка персонала; адаптация персонала; обучение персонала.

Для разработки системы управления персоналом необходимо опираться на Всеобщую декларацию прав человека, Конституцию РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, систему управления организацией, стратегический план организации, внутренние нормативные документы организации.

Кадровая политика является основой, генеральной линией и принципиальной установкой в работе с персоналом на длительную перспективу.

Государственная кадровая политика во многом определяется типом власти в обществе и оказывает существенное влияние на стратегии управления, стили руководства и требования к человеческим ресурсам.

Эффективность управления человеческими ресурсами определяется количественными и качественными характеристиками. Количественными показателями управления трудовыми ресурсами в компаниях являются уровень производительности труда и положительная динамика выпуска продукции. Основными качественными характеристиками управления трудовыми ресурсами являются [2]:

- Отсутствие конфликтов на всех уровнях управления и на всех уровнях производства.

- Успешное развитие культуры компании.
- Длительный срок службы и низкая текучесть кадров.
- События компании различные мероприятия.
- Взаимоотношения между начальниками и подчиненными.

Все эти факторы оказывают положительное влияние на отношения между сотрудниками на предприятии, создают хорошую атмосферу и повышают производительность труда.

Стремясь к совершенству, компании всегда помнят о таком важном аспекте, как повышение производительности труда, но поскольку основным компонентом совершенствования являются человеческие ресурсы, руководство старается более тщательно подбирать людей, которые являются "лицом" компании [3].

Сегодня HR-специалисты используют различные методы и разрабатывают техники не только для найма, но и для увольнения персонала. Существуют определенные техники для процесса найма и увольнения персонала, целью которых является достижение максимальной эффективности.

Набор персонала может опираться на целый ряд подходов:

- Агрессивный хедхантинг - "охота" за перспективными сотрудниками у конкурентов;

- HR-брендинг – создание привлекательного корпоративного имиджа;

-Удаленный рекрутинг- набор сотрудников , которые предоставляют свои резюме через различные источники;

-Socialnetworking– использование социальных сетей для поиска сотрудников.

Адаптация новых сотрудников должна быть проведена руководством , чтобы ознакомить их с деталями работы и новой командой . Для этого можно использовать следующие методы:

-наставничество- получить поддержку от опытного сотрудника компании;

-использование ролевых игр , тренингов и семинаров для развития коммуникативных навыков и обучения новому поведению в стрессовых ситуациях;

-ролевые игры для укрепления и развития командного духа в различных ситуациях;

-представление компании , история , ценности традиции;

-информация о технических и технологических достижениях компании;

-личные встречи новых сотрудников с HR и руководством.

При разработке эффективной политики необходимо постоянно развивать организационные инновации , ориентированные на работу сотрудников , их росте и личную самореализацию , что может повлиять на их готовность вносить вклад в бизнес и достигать личных результатов на рабочем месте в данной компании [4].

1. Веретковская, О. В. К вопросу о вовлеченности персонала и факторах её формирования и развития / О.В. Веретковская:<https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vovlechennosti-personala-i-faktorah-ee-formirovaniya-i-razvitiya/viewer>
2. Агибалов В.Э., Шугаева О.В. Повышение эффективности работы персонала на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2016. No4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-raboty-personala-na-predpriyatii>
3. Ким, С. А. Теория управления : учебник для бакалавров / С. А. Ким. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019. –240 с. - ISBN 978-5-394-02373-6. - Текст : электронный.
4. Балашов, А. П. Основы теории управления : учеб. пособие / А.П. Балашов. –Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. – 280 с. - ISBN 978-5-16-102503-1.