

Вольфсон Эдуард Николаевич

к.ф.н., доцент кафедры ГиМУ

E-mail: ven.gimu@kuzstu.ru

Иличкина Дарья Алексеевна

Студент группы МУБ-201

E-mail: ili4ckina.d@yandex.ru

КузГТУ им. Т. Ф. Горбачева,

(г. Кемерово, Российская Федерация).

Цели и принципы управления персоналом организации.

Аннотация. В статье рассматриваются базовые стратегии и современные технологии управления персоналом организации.

Ключевые слова: персонал организации, стратегии управления персоналом, технологии управления.

Персонал организации – это люди, действия которых необходимо координировать. Хотя они могут принимать решения сами, и адекватно понимать и воспринимать предъявляемые к ним требования и обязательства. Отметим еще одну особенность: персонал – это коллектив, в котором трудятся люди разных возрастов и жизненных позиций. Они имеют свои порой абсолютно разные интересы и цели, и при этом очень по-разному реагируют на обращенные к ним управленческие воздействия. Поэтому ответную реакцию людей на них довольно сложно предсказать.

Управление человеческими ресурсами основано на следующих принципах:

1. Подбор и отбор персонала основывается в основном на деловых и личных компетенциях.
2. Преемственность: совмещение в коллективе лиц, имеющих разную возрастную категорию, передача лучшего опыта от поколения к поколению.
3. Открытая конкуренция: организация, если она желает создать кадровый потенциал, должна поощрять конкуренцию между сотрудниками, которые хотят так или иначе подниматься по карьерной лестнице.
4. Принцип соответствия – порученная работа должна соответствовать способностям, возможностям и желанию работника.
5. Потребность в профессиональном развитии.

Осуществление управления персоналом должно соответствовать следующим требованиям: во-первых, носить структурный характер; во-вторых, быть стратегичным по своему существу.

Структурный характер обозначает, что необходима точная координация всех направлений становления и регулирования персонала организации: подбор, отбор и трудоустройство персонала, расстановка кадров, обучение и повышение квалификации сотрудников,

Стратегии управления персоналом является основное направление становления и выстраивания высокопрофессионального, работоспособного, конкурентоспособного, высокотехнологического, внимательного и сплоченного кадрового состава организации. Цель создания такого коллектива – это решение поставленных задач, достижение совместными усилиями установленных руководством целей, способствующих развитию организации.

Укажем две основные характеристики успешной стратегической концепции управления персоналом.

Первая – это ее протяженность во времени, она по своей сути долгосрочна. Дело в том, что полноценное изменение психологического настроения коллектива, постановка оптимальной мотивации и подбор инициативного персонала требуют колоссальных усилий, на которые требуются затратить много времени.

Вторая – это необходимость тесной связи с общей стратегией (методологией развития) организации, учет как можно большего числа компонентов внешней и внутренней среды. Изменение одних факторов непременно повлечет за собой изменение других, вплоть до изменения основополагающей системы, включающей кадровый состав, мотивацию и способы управления коллективом.

Обычно выделяют следующие базовые типы стратегии организации, с которыми неразрывно связана и современная стратегия управления персоналом: предпринимательская; динамического роста; стратегия дохода; стратегия ликвидации

Предпринимательская стратегия.

Она присуща компаниям, занимающимся новым видом деятельности. Ориентирована на удовлетворение всех нужд клиента. Но она не учитывает возможные негативные последствия, не обращает на это внимания. Ее основные черты:

- отбор целеустремлённых, амбициозных (может быть даже авантюрных) работников, способных молниеносно принимать и выполнять принятые решения;
- конкурентная заработная плата, удовлетворяющая ожидания сотрудника;
- оценка труда по действительным показателям;
- неофициальное личностное совершенствование, ориентация на умелого наставника;

Стратегия динамического роста.

Меньшая степень риска, определение будущего компании, принятие решений, целесообразных для достижения целей фирмы. Черты кадровой управленческой стратегии:

- отбор гибких, способных рисковать в случае необходимости соискателей на должность;
- оценка и оплата труда по ясно согласованным параметрам;
- акцент на развитии личностных качеств в трудовой области;

Стратегия дохода.

Потребность поддержания существующего показателя дохода фирмы. Методология управления персоналом:

- строгий отбор претендентов на должность;
- заработная плата, выстроенная на заслугах, старшинстве и представлениях о справедливости внутри компании;
- высокая направленность на определённый результат;

Стратегия ликвидации.

Продажа капиталов организации с задачей уничтожения убытков. Ожидаются последующие убытки и падение прибыли, поэтому возможно станет целесообразным урезание штата работников. Стратегия управления персоналом в данном случае такова:

- набор новых сотрудников невозможен;
- оплата дополнительно не стимулируется, нет прибавки к зарплате и премий;
- оценка строгая, декларативная, соответствует управленческим параметрам;
- развитие, обучение, повышение квалификации происходит только в случае должностной необходимости;

Стратегия круговорота.

В основе лежит спасение компании. Для выживания часто возникает необходимость сокращения штатов. Управление персоналом имеет такие особенности:

- подбор только дипломированного, компетентного, разумного и высокоразвитого персонала;
- оплата на основе премирования и проверок заслуг;
- аттестация труда по итогу работы;
- развитие, обучение, повышение квалификации происходит только после детального отбора;

Обратим внимание, что в рамках указанных стратегий большую роль играет технологии управления персоналом. Это своего рода рычаг воздействия, с помощью которого применяют особые способы, приемы для достижения поставленных целей.

Технологии управления персоналом зависят от итоговой цели, масштабов задействованных средств и ресурсов для достижения конечного результата:

- классические технологии. Применяются в любой организации, от крупных корпораций до маленьких фирм и не больших предприятий. От части они передаются по наследству, из поколения в поколение в профессиональной среде, имеют частичное законодательное закрепление;

- отраслевые технологии. Используются в специализированных отраслевых службах и руководящих органах. При использовании данного типа технологий для улучшения управления проектируется особое технологическое сопровождение деятельности отраслевых организаций, особенно части разрешения организационных проблем;

- профессиональные. Базируются на особых заказах корпорации аудиторскими агентствами. Плюс данной технологии в том, что учитывается уникальность определённого предприятия и уникальность периода, для которого конструируется технология. Недостатками являются: высокая себестоимость и отсутствие универсальности: область их употребления весьма узкая;

- инновационные. Они формируются кадровой службой организации для решения текущих нестандартных проблем. Для того чтобы разработать и внедрить в компании подобные технологии, целесообразен очень высокий уровень квалификации специалистов.

Выбор необходимой технологии управления развитием персонала должен базироваться на осознании того, какое количество потенциалов есть у организации, и каковы стратегические задачи, стоящие перед кадровой службой. Аналитики считают целесообразным задействовать на практике несколько технологий. Это позволит повысить эффективность управления персоналом. Например, совокупность классических и инновационных подходов в области подбора кадров способствует более быстрому и наиболее достоверному обнаружению перспективных соискателей на должность, выяснить уникальные личностные качества кандидатов.

В заключении можно сделать определенный вывод: управление людьми, независимо от их количества, будь это большой коллектив или пара сотрудников весьма сложная задача. Поэтому необходимо использовать весь набор технологий, не бояться их развивать, применять не стандартно.

Главное – постоянно изучать и продвигать лучшие практики.

Список использованных источников

1. Худайбердыева Д.А. Виды деятельности управления человеческими ресурсами // Стратегия и тренды развития науки в современных условиях. 2019, № 1(51).

2. Корнеева Е.Н., <https://elibrary.ru/item.asp?id=37134522> Егорова И.В. Направления повышения эффективности системы управления персоналом в современных условиях. // Вестник Тольятинского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2017, №3 (49) с. 74-78 <https://elibrary.ru/contents.asp?id=34546006>

3. Малахова Е.В. Повышение эффективности управления персоналом в органах государственной власти и органах местного самоуправления // Луганский Национальный Университет имени Владимира Даля. 2018, № 5 (17). <https://eLIBRARY ID: 42804719>