

**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. Отмети 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, высокотехнологичного, 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 основных характеристики успешной стратегической концепции управления персоналом.

Первая – это ее протяженность во времени, она по своей сути долгосрочна. Дело в том, что полноценное изменение психологического настроя 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 заработка 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 управлеченческой 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;
- заработка 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. Ожидается 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 премирований 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 зависит 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. Отчасти 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 развития персонала должен базироваться на осознании того, какое количество потенциалов есть у организации, и каковы стратегические задачи, стоящие перед кадровой службой. Аналитики считают целесообразным действовать 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 Тольяттинского 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>