

УДК 331.44

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЕЕ МЕХАНИЗМОВ

Рыбаков Константин Андреевич,

магистрант программы «Управление человеческими ресурсами»

Грязнова Елена Роландовна,

кандидат социологических наук, доцент

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина,

филиал РАНХиГС

Россия, г. Саратов

Аннотация: Управление персоналом является новым самостоятельным направлением в сфере менеджмента. Благодаря использованию различных методов управления персоналом и разработке грамотных стратегий становится возможным повысить эффективность работы коллектива в организации и приносимую ей прибыль. Мотивация сотрудников и внедрение современных методов обучения позволяет снизить риски правового характера и укрепить структуру организации.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, адаптация сотрудников, стратегия управления.

FEATURES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION AND IMPROVEMENT OF ITS MECHANISMS

Konstantin A. Rybakov

Gryaznova Elena Rolandovna

Abstract: Personnel management is a new independent direction in the field of management. Through the use of various methods of personnel management and the development of competent strategies, it becomes possible to increase the efficiency of the team in the organization and the profit it brings. Motivating employees and introducing modern training methods helps to reduce legal risks and strengthen the structure of the organization.

Keywords: personnel management, human resources, employee adaptation, management strategy.

Одной из самых молодых сфер в структуре менеджмента является управление персоналом. Самостоятельным это направление стало после 1970 года. Становление сферы управления персоналом началось с выделения в отдельную должность специалистов по подбору кадров, так как до этого функции подбора персонала осуществляли руководители различных звеньев организации. Благодаря разделению функционала стало возможным развивать и увеличивать степень продуктивности кадрового потенциала организации.

Деятельность специалистов по управлению персоналом направлена на установление баланса между возможностями работников и целями организации. Благодаря грамотной стратегии управления персоналом, сформированной с учетом особенностей развития предприятия, происходит значительное увеличение прибыли.

Элементы управления персоналом организации включают в себя найм сотрудников и помощь в их адаптации, а также последующую работу по обучению, развитию и мотивации сотрудников. Основные задачи специалиста по управлению персоналом в организации заключаются в создании резерва предстоящих руководителей с целью обеспечения преемственности и снижения риска потери кадров, в принятии соответствующих решений, в случае если сотрудник не справляется со своими профессиональными обязанностями, в мотивации сотрудников и менеджеров на выполнение производственного плана, а также совершенствовании знаний и личностных качеств сотрудников.

Совершенствование системы управления персоналом в современной организации является одним из необходимых условий ее развития. На смену накопления материальной базы пришло стимулирование человеческой, которое представляет собой затраты на обучение сотрудников и организацию их деятельности. Новым критерием успешной работы организации стало поддержание высокого уровня корпоративной культуры.

Кадровая политика формируется из различных аспектов, в частности, технико-технологического, организационно-экономического, правового, социально-психологического и педагогического. Технико-технологический аспект представляет собой обеспечение оборудованием конкретного производства, организационно-экономический – различные методы стимулирования сотрудников, формирование рабочего графика и режима, правовой – регулирование отношений между работником и работодателем посредством соблюдения трудового законодательства, социально-психологический – мотивацию сотрудников посредством проведения различных тренингов, педагогический – проведение работы по повышению квалификации кадров.

Наука и практика менеджмента выработали три группы методов управления персоналом организации. К экономическим методам относятся все методы материальной стимуляции сотрудников. Основным экономическим методом — это заработная плата, а также участие в прибыли, система поощрений за качество труда и его эффективность, система наказаний в виде вычетов и штрафов. В эту же группу входят некоторые элементы социального обеспечения сотрудников — оплата питания, проезда, предоставление медицинского страхования. Применение экономических методов базируется на их окупаемости. Инвестирование средств в материальное стимулирование должно иметь отдачу в виде прибыли за счет повышения качества работы.

В основе административных, или организационно-распорядительных методов лежит применение власти и нормативное обеспечение трудовой деятельности сотрудников. Обычно они реализуются в виде приказов, распоряжений, указаний и ориентированы на такие мотивы человеческого поведения, как чувство долга, осознание необходимости соблюдения трудовой дисциплины, стремление работать в определенной организации. Административные методы имеют прямой характер воздействия — любой приказ или распоряжение руководства должны быть обязательно выполнены.

Социально-психологические методы воздействия на интересы личности или коллектива основаны на законах психологии и социологии. Один из наиболее важных результатов применения психологических методов — минимизация личностных конфликтов. Кроме того, с их помощью можно управлять карьерой каждого работника, формировать корпоративную культуру на основе образа идеального сотрудника. Социологические методы помогают определить место каждого в коллективе, выявить неформальных лидеров, решить производственные конфликты.

В условиях рыночной экономики растет конкуренция, и специалистам по подбору кадров приходится все быстрее реагировать на происходящие изменения, а также учитывать все возможные факторы, которые влияют на управление персоналом.

В основе механизма управления персоналом располагается кадровое планирование, которое проходит в три этапа. Первым этапом является оценка наличных ресурсов, далее следует прогноз будущих потребностей, и, наконец, планирование мер по удовлетворению будущих потребностей. При оценке трудовых ресурсов важны такие показатели как возрастная категория, категория занятых, стаж работы, внутренняя мобильность, показатель производительности труда. Благодаря такому анализу становится возможным планировать кадры, а также размер финансирования. После получения результатов анализа и сравнения их с текущей ситуацией на предприятии определяются возможные места и кандидаты, которые могли бы их занять.

Существует три типа стратегии организации, неразрывно связанных с современной системой управления персоналом. Предпринимательская стратегия преимущественно подходит для динамичных компаний, внедряющих какой-либо новый вид деятельности, и отличается оценкой сотрудников на конкурентной основе, отбором гибких и инициативных сотрудников, а также ориентацию на наставника.

Стратегия динамичного роста подходит на этапе формирования основы будущей компании и не несет в себе существенных рисков. Такая стратегия

характеризуется беспристрастным и справедливым вознаграждением сотрудников, отбором людей, лояльных к компании, а также фокусировкой на развитии личности в рамках основной деятельности.

Стратегия прибыльности направлена на сохранение и увеличение уровня прибыли, приносимой предприятием. Для нее характерны вознаграждение, основанное на заслугах перед организацией, максимально жесткий отбор кадров и акцент концентрации сотрудников на выполнении поставленных им задач.

Помимо стратегий существуют различные технологии, представляющие собой инструмент воздействия, необходимый в кадровой работе, такие как традиционные технологии, отраслевые, профессиональные и инновационные.

В качестве особых механизмов, присущих большинству современных стратегий управления персоналом, можно выделить внедрение в работу организации деловых игр и тренингов, семинаров, лекций, конференций для сотрудников и руководителей всех уровней, а также профессиональное обучение.

Таким образом, благодаря появлению управленческих стратегий и развитию системы управления персоналом стало возможным снижение в организации рисков правового характера, укрепления структуры организации, а также увеличения прибыли.

Список литературы

1. Грачев, М. А С. Управление персоналом в [Текст] / М.А. Грачев // Управление персоналом в международной корпорации. – 2014. - № 3. – С. 17-21.
2. Симонова, И.Ф. Стратегические аспекты управления персоналом / И.Ф. Симонова, Н.М. Зазовская.- М.: ИНФРА-М, 2016. - С. 7.
3. Захаров, А. В С. Управление персоналом в [Текст] / А.В. Захаров // Управление человеческими ресурсами. – 2015. - № 8. – С. 27-29.