

Праведник Василий Николаевич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Система управления персоналом

Аннотация. В данной статье представлена система управления персоналом. Автор рассматривает цели и функции управления персоналом, выделяет два современных подхода в системе управления персоналом. Автор в рамках данной статьи выделяет основные закономерности в системе управления персоналом.

Ключевые слова: управление, персонал, организация, цифровые технологии, обучение, кадровая политика.

Управление персоналом – вид управленческой деятельности, направленной на формирование необходимого кадрового состава и поддержание его в наиболее эффективном состоянии для реализации целей организации [1, с. 17].

Управление персоналом основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т.е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

© Одним из основных катализаторов появления управления персоналом – развитие стратегического мышления связанного с необходимостью адаптации и изменения бизнес-организаций для выживания в восьмидесятых и девяностых годах прошлого столетия. Это, в свою очередь, привело к возникновению вопросов о роли и функции традиционного управления персоналом в управлении людьми в организациях. Несмотря на то, что первоначально

предполагалось, что управление персоналом заменит традиционное управление персоналом, у обоих подходов много общего, и некоторые критики управления персоналом задаются вопросом о наличии фундаментальных отличий между ними. Наконец, теории и находки из области другой дисциплины – организационного поведения тесно связаны с, и используются практиками и теоретиками управления персоналом.

Рассмотрим цели и функции управления персоналом в организации.

Основные целевые установки управления персоналом состоят в следующем: стратегическая ориентация – как способность организации интегрировать кадровые задачи в свои стратегические планы и программы; высокий уровень управленческих действий, создающих системную приверженность и стратегическое развитие сотрудников, которое неизбежно переносится на рост качества товаров и услуг; формирование функциональной гибкости и адаптированности организационной структуры и корпоративной культуры, создающих возможности активизации нововведений; всецелая ориентация на повышение итоговых показателей деятельности организации.

В отношении последнего заслуживает внимания следующее суждение: «Если в отношении персонала задачами являются привлечение, сохранение и мотивация работников, то задачи управления персоналом включают итоговые показатели: конкурентоспособность, рентабельность, выживание, конкурентные преимущества и гибкость рабочей силы [2, с. 6].

Хотя задачи привлечения, сохранения и мотивации по-прежнему остаются важными, они существенны главным образом как средство достижения и совершенствования итоговых показателей». В этом состоит важное значение управления персоналом, как более адекватного и целенаправленного подхода (по сравнению с концепцией «управления персоналом»).

Одной из целей управления персоналом является создание такой атмосферы, в которой можно поддерживать продуктивные и гармоничные отношения между руководителями и сотрудниками и где может процветать

командная работа. Следует применять процедуры управления, направленные на то, чтобы показать, что работники являются ценными заинтересованными лицами для данной организации, содействовать развитию климата сотрудничества и взаимного доверия.

Управление персоналом, по мнению А.В. Дейнека, «должно помогать организации уравнивать интересы и адаптироваться к потребностям групп, заинтересованных в ее деятельности (собственников, государственных органов или попечителей, руководителей, работников, заказчиков, поставщиков и широкой общественности)» [3, с. 65].

Цели управления персоналом – это управлять разнообразной рабочей силой, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия между потребностями работников, их стилем работы и стремлениями. Управление персоналом должно обеспечить равные возможности всем работникам, применяя этический подход к управлению с заботой о людях, справедливо и прозрачно.

В статье А. С. Мавколенко предлагаются следующие признаки управления персоналом:

- обеспечение постоянного профессионального роста работников (реализация программ карьерного роста);
- улучшение качества условий труда;
- связанность кадровой политики со стратегией организации;
- децентрализованная кадровая функция;
- акцент на формирование команды;
- создание сильной корпоративной культуры; – акцент на управленческий штат;
- открытое обсуждение проблем;
- представление управления персоналом на высшем уровне руководства;
- вовлечение менеджеров по персоналу в определение стратегии;
- долгосрочное планирование развития персонала.

Современная система управления персоналом преследует такой подход к организации деятельности персонала, который позволяет, не нарушая организационную структуру, перейти от субъект-объектного взаимодействия к субъект-субъектному. При этом можно выделить две основные цели в управлении персоналом:

- в первую очередь – удовлетворение стратегических целей и задач организации, удовлетворение потребностей организации в конкурентоспособных квалифицированных кадрах;

- во вторую – эффективное использование персонала и одновременное удовлетворение потребностей персонала [4, с. 126].

Например, делегирование полномочий. Если делегировать полномочия сотрудникам с учетом их потребностей, трудовой мотивации, индивидуальных особенностей, то можно говорить не только о достижении производственных целей, но и о достижении таких главных задач кадровой политики как развитие профессиональной компетентности сотрудников, удовлетворение потребностей в признании, уважении, самоактуализации и др.

Все вышеизложенное, позволяет нам выделить три основных вектора в области управления персоналом:

- обеспечение квалифицированными кадрами;
- эффективное делегирование полномочий;
- управление карьерой персонала и формирование кадрового резерва.

Существует цикл управления персоналом, который состоит из четырех основных процессов или функций, выполняющихся в любой организации:

- отбор – соответствие имеющихся в наличии человеческих ресурсов рабочим местам;

- аттестация – управление показателями деятельности;

- вознаграждение – система вознаграждений применяется для стимулирования организационных показателей работы;

- развитие – развитие высококачественных работников.

По мнению Р.Г. Маннапова и Л.А. Берешевой, управление персоналом в содержательном отношении крупным планом включает в себя значительно большее количество функций:

- формирование персонала (планирование потребности в работниках;
- поиск, подбор, отбор и найм работников;
- адаптация новых кадров;
- обучение и поддержка на новых рабочих местах; организация трудовой деятельности);
- использование персонала (мотивация; стимулирование активности, творчества, инноваций;
- делегирование полномочий;
- командная работа;
- многофункциональность;
- развитие организационной культуры;
- учет, контроль, корректировка деятельности;
- вознаграждение; развитие персонала (инвестиции в человеческий капитал; непрерывное обучение и переобучение;
- рост компетенций;
- участие в преобразованиях; профессиональное продвижение;
- удовлетворенность трудовой деятельностью) [5, с. 12].

В функции управления персоналом входят также:

- постоянное отслеживание размера заработной платы, установленной в других компаниях в данном регионе, чтобы поддерживать систему вознаграждения, принятую в компании, на том же уровне;
- мотивация к работе, т.е. разработка системы вознаграждения, стимулирующей работников работать более эффективно;
- администрирование схем пенсионных выплат по старости (совместно с финансовыми подразделениями), предоставление работникам консультаций по размеру пенсий и других социальных выплат, на которые они могут претендовать;

- учет профессиональных достижений работников и ведение специальных баз данных;
- подготовка детальных описаний должностных обязанностей и прочих материалов для работы с персоналом;
- применение правил охраны здоровья и техники безопасности, предотвращение несчастных случаев на производстве и обеспечение всего необходимого для оказания первой неотложной помощи;
- обеспечение подготовки руководства, развития и последовательного планирования;
- поддержание коммуникаций с персоналом, налаживание системы распространения информации, представляющей интерес для работников, через бюллетени новостей, доски объявлений, организацию брифингов и т.д. [6, с. 166].

Наиболее важные закономерности управления человеческими ресурсами организации формулируются следующим образом:

- признание работников ключевым фактором эффективности и конкурентоспособности организации, что обуславливает всемерный рост человеческого капитала;
- соответствие системы управления людьми условиям внутренней и внешней среды;
- развитие человеческих ресурсов предопределяет успех реализации стратегии организации;
- оптимизация численности, квалификации и компетенций работников организации в соответствии со спецификой ее деятельности;
- сочетание стратегичности, системности и ситуационности управленческих воздействий.

Литература

1. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018.

2. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации: учебное пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2017.

3. Коблева А.Л. Управление человеческими ресурсами: теоретические аспекты // Экономика. Право. Менеджмент: современные проблемы и тенденции развития. 2017. № 9.

4. Мавколенко А.С. Необходимость перехода к управлению человеческими ресурсами // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2017. № 17.

5. Маннапов Р.Г., Берешева Л.А. Управление человеческими ресурсами в организациях сферы услуг: научные основы формирования и развития: Монография / Под ред. Р.Г. Маннапова. М.: МАКС Пресс, 2017.

6. Шулер Р.С. Управление человеческими ресурсами / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Нула и М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002.

© Бюллетень магистранта 2021 год №3