

УДК 331.108

Миндубаева Н.Р, студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

СИСТЕМА ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

Аннотация: рассмотрение персонала, как взаимосвязи структур, описание целей, задач и способов управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, структура персонала, кадровое планирование, информационное обеспечение, правовое обеспечение.

Mindubaeva N.R student,

2 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

PERSONNEL EVALUATION AND MANAGEMENT SYSTEM.

Annotation: consideration of personnel as an interconnection of structures, a description of the goals, objectives and methods of personnel management.

Keywords: personnel, personnel structure, personnel planning, information support, legal support.

Одним из важнейших составляющих успешной компании является её персонал. Персонал – это состав наёмных работников организации, выполняющих производственно-хозяйственные операции (не считая

руководства). Кадрами называется та часть персонала, которая состоит в её штатах официально.

Роль людей в производстве значительно изменилась под воздействием научно-технической революции. Человеческий капитал (или человеческие ресурсы) стал рассматриваться не как рядовой фактор предпринимательства, требующий немалых вложений, а как инвестиции, которые могут принести большую прибыль.

Логично, что любой руководитель желает установить рациональное распределение нагрузки на работников. Поэтому чаще всего персонал формируется целенаправленно.

Системный анализ предполагает рассмотрение персонала, как взаимосвязи структур, которые выделены по различным признакам: функциональная, организационная, социальная, ролевая и штатная. Рассмотрим каждую из них подробнее.

Функциональная структура персонала предполагает разделение функций между отдельными направлениями деятельности организации, если это необходимо. Распределение персонала между направлениями происходит в соответствии с их профессиональными характеристиками.

Организационная структура персонала отражает уровень субординации между конкретными элементами подсистемы управления, а также их объем прав и обязанностей.

Социальная структура персонала подразумевает разделение работников на отдельные группы в зависимости от существенного признака, объединяющего их. Анализ социальной структуры происходит по следующим данным:

- Листки по учету данных;
- Приказы по кадровым вопросам;

- Социологические исследования;
- Результаты аттестационных комиссий.

Чаще всего в работе используют листки по учету данных, так как они содержать большее количество информации.

Ролевая структура персонала определяет состав и распределение ролей между работниками на творческие, поведенческие и коммуникативные. В системе работы с персоналом это является очень важным инструментом. Для установления ролевой структуры персонала обычно используют анализ биографических данных, тестирование или ролевые игры. К типичным творческим ролям можно отнести генератора идей, критика и организатора. Поведенческие роли в большинстве своём определяются личными биографическими портретами сотрудников и среди них выделяют оптимиста, конформиста, нигилиста, догматика и комментатора. Коммуникационные роли в свою очередь разделяются на лидера, связного, проводника и координатора.

Штатная структура персонала определяет количественный и профессиональный состав сотрудников, а также состав подразделений, размеры заработной платы и перечень должностей.

Одним из решающих условий успеха деятельности организации сейчас является креативность людей и их способность к творчеству. Поэтому персонал становится главным стратегическим ресурсом организации. В связи с этим человеческие ресурсы так же, как и основной капитал сейчас рассматривается в качестве долгосрочных инвестиций. А значит производственное планирование пересекается с кадровым и люди становятся объектом стратегии продвижения бизнеса.

Обеспечить предприятие требуемой рабочей силой и определить необходимые при этом издержки помогает **кадровое планирование**. В процессе кадрового планирования расчет количественной потребности в специалистах производится единовременно с установлением качественной потребности в них (другими словами, определением необходимости в специалистах той или иной профессии).

Для того, чтобы результат работы предприятия был максимально продуктивным, недостаточно нанять работников в соответствии с кадровым планом. Огромную роль в развитии организации играет процесс управления персоналом, который представляет собой множество решений, принимаемых и реализуемых на постоянной основе. В конечном счете каждое из этих решений направлено на достижение главной цели работы всего предприятия. Безусловно, для выработки каждого из таких решений необходимо **информационное обеспечение** системы управления персоналом. Оно включает себя оперативную информацию, системы документации, справочную информацию и т.п. Существует перечень требований, которые предъявляются к качеству информации для того, чтобы функции управления персоналом выполнялись в полном объеме. К ним относят достоверность, комплексность, оперативность и систематичность.

Одними из важнейших задач системы управления персоналом являются правовое регулирование трудовых отношений, которые складываются между сотрудниками организации, а также защита прав, касающихся трудовых отношений работников. Всё это является частью **правового обеспечения** системы управления. К основным законодательным актам, регулирующим трудовые отношения относят трудовой кодекс РФ и гражданский кодекс РФ.

Обобщая всё, что описано выше, можно сделать вывод, что для успешного функционирования и развития организации необходимо выстраивать систему оценки управления персоналом, так как это позволяет влиять на её текущее состояние и выстраивать приоритеты стратегического развития.

Список используемой литературы:

1. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: ИНФРА-М.
2. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник. — М.: Дашков и К, 2010.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: — 3-е изд. — М.: ИНФРА- М, 2012.