

УДК 331.1

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*Радионова Екатерина Александровна,
студент, кафедры управления персоналом
Забайкальский Государственный университет
РФ, г. Чита*

MODERN APPROACHES TO BUILDING AN ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

*Radionova Ekaterina Alexandrovna,
Student, Department of personnel management
Transbaikal State University
RF, Chita*

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются современные требования к построению в коммерческой организации системы управления персоналом, что является крайне важным аспектом нормального функционирования любой организации и необходимым условием ее коммерческого успеха в условиях рыночной конкуренции. Основная задача системы управления персоналом – грамотно отрегулировать процессы и процедуры взаимодействия управленческих кадров с работниками организации с целью постоянного совершенствования повседневной деятельности организации и повышения ее коммерческой эффективности. В статье проанализированы основные цели современной системы управления персоналом, выделены функциональные элементы указанной системы, каждый из которых подробно представлены методы, повышающие эффективность системы управления персоналом в коммерческой организации.

ABSTRACT

The article analyzes modern requirements for the construction of a personnel management system in a commercial organization, which is an extremely important aspect of the normal functioning of any organization and a necessary condition for its commercial success in a competitive market. The main task of the personnel management system is to competently regulate the processes and procedures of interaction between management personnel and employees of the organization in order to continuously improve the daily activities of the organization and increase its commercial efficiency. The article analyzes the main objectives of the modern personnel management system, identifies the functional elements of this system, each of which is disclosed in detail, and presents methods that increase the effectiveness of the personnel management system in a commercial organization.

Ключевые слова: управление, персонал, управление персоналом, система управления персоналом.

Keywords: management, personnel, personnel management, personnel management system.

Главной ценностью любой организации являются ее сотрудники, которые непосредственно заняты в производстве определенных товаров и услуг, продажа которых, в свою очередь, обеспечивает получение организацией прибыли и является гарантией ее коммерческого успеха. Важное значение также имеют сотрудники, которые обеспечивают деятельность производящих работников, а также организуют деятельность первых или вторых. При этом эффективность деятельность всего персонала организации напрямую зависит от умения руководящих кадров использовать весь потенциал своих сотрудников для извлечения максимальной выгоды в как можно более длительный срок.

Это невозможно без правильного управления персоналом, которое должно быть системно организованным и учитывающим множество различных

факторов как материального, так и психологического характера. Таким образом, крайне важным в контексте повышения эффективности деятельности коммерческой организации является построение современной системы управления персоналом в ней [8, с. 144].

В процессе настоящего исследования использовались диалектический метод научного познания, а также логический метод, системный метод, структурно-функциональный метод исследования.

Под управлением персоналом понимается «функциональная область деятельности, которая отвечает за наличие необходимого количества квалифицированного персонала в нужное время, их правильное местоположение и стимуляцию. Целью управления персоналом является формирование эффективных команд, сотрудники, которые действуют в соответствии со своими собственными интересами и в интересах организации в целом» [12, с. 443].

Управление персоналом преследует следующие цели:

1. В первую очередь это содействие фирме в достижении ее целей, в первую очередь – в виде получения прибыли.
2. Также целью является эффективное использование способностей сотрудников фирмы.
3. Важной целью управления персоналом является обеспечение деятельности фирмы высококвалифицированными сотрудниками, которые заинтересованы в качественном и добросовестном выполнении поставленных им задач.
4. При этом система должна быть построена таким образом, чтобы сотрудники фирмы были полностью удовлетворены работой в ней и не стремились покинуть фирму или снизить качество своей работы [13, с. 445].

Существуют следующие аспекты управления персоналом:

- 1) Технические и технологические аспекты подразумевают, что необходимо учитывать степень развития и условия конкретного производства;

2) Организационно-экономический аспект, позволяющий выявить вопросы, связанные с планированием численности и состава работников, моральными и материальными стимулами, использованием рабочего времени;

3) Правовой аспект проблемы содержит вопросы соблюдения трудового законодательства;

4) Социально-психологический подход предполагает поддержку управления человеческими ресурсами, осуществляющуюся на различных социологических и психологических процедурах;

5) Образовательный аспект затрагивает проблемы, связанные с повышением квалификации и обучением персонала [5, с. 149].

Современная правильная система управления кадрами, включает в себя следующие основные элементы:

1. Линейная подсистема общего управления, которая, в свою очередь, включает в себя такие важные управленческие элементы, как:

1) управление всей организацией в целом;
2) управление отдельными подразделениями организации, имеющими различное предназначение.

2. Функциональная подсистема управления организацией, которая подразделяется исходя из выполняемых функций на:

1) планирование и маркетинг персонала – в данную функцию входит обеспечение кадровой политики предприятия и планирование ее дальнейшего развития, а также выработка стратегии управления персоналом с обязательным учетом существующего положения на рынке труда;

2) менеджмент найма и учета персонала – здесь важным является организация найма персонала, проведение предварительного отбора путем тестового задания и/или собеседования, а также прием и учет сотрудников [15, с. 221];

3) информационное обеспечение системы управления персоналом – в данную функцию входит ведение статистики в плане учета сотрудников,

предоставление сотрудникам доступа к последним научным и исследовательским данным, необходимым для их деятельности [14, с. 22];

4) управление трудовыми договорами и иными соглашениями с персоналом – важная часть работы с персоналом, позволяющая избегать в будущем конфликтных моментов или управлять ими в интересах коммерческой организации [3, с. 258];

5) обеспечение для персонала приемлемых условий труда – важное значение играет обеспечение соответствия труда сотрудников нормам и правилам, установленным для данного вида работ, это важно как с юридической точки зрения, так и с точки зрения их продуктивности и обеспечения непрерывной эффективной работы [7, с. 153];

6) управление стимулированием и мотивация персонала работать наиболее продуктивно – крайне важный аспект в деятельности организации, который позволяет дополнительно повысить эффективность работы сотрудников путем мотивации их трудового поведения как материальными, так и психологическими средствами [11, с. 182];

7) управление социальным развитием – подготовку, переподготовку и повышение квалификации, подбор и адаптацию новых сотрудников, оценку кандидатов на вакантные должности;

8) правовое обеспечение системы управления персоналом – сюда входит решение правовых вопросов, согласование административных и иных документов управления персоналом [10, с. 22].

Применяя общее и линейное управление, подсистема реализует управление предприятием, управление отдельными функциональными подразделениями, управление отдельными производственными подразделениями.

Сотрудники организации как социальная система, формируется, изменяется и развивается в соответствии с целями организации. В этом случае

цели, определяемые интересами организации (владельца), являются основой для разработки стратегии и политики управления организации [6, с. 156].

Деятельность системы управления персоналом невозможна без проведения предварительного и текущего анализа, который позволяет определить и своевременно устранить возможные проблемы и сбои в работе [9, с. 34].

Система управления имеет две взаимосвязанные среды:

- внешняя представляет собой систему управления сбытом, производством, финансовыми активами;
- внутренняя представляет собой формирование собственной системы управления персоналом и ее составных элементов.

При этом важно проводить анализ системы управления персоналом – это один из основных периодов стратегии управления, на их основе становится возможным делать прогнозы динамики внешней среды и определять тенденции и параметры, а также оценивать собственные ресурсы [4, с. 133].

Анализ выявляет особенности внешней и внутренней среды организации. Процедура его реализации не имеет значения, так как после анализа ряда внешних сторон необходимо перейти к внутренним и наоборот, что означает одновременность процесса. Внутренний анализ включает в себя охват всех основных функций управления персоналом с учетом особенностей предприятия и корпоративной культуры. Эти компоненты реализуются в организационном, техническом, кадровом и финансовом аспектах и на их основе реализуются в отношении стратегического потенциала системы управления персоналом, возможностей, состояния проекта и функций. По результатам анализа стали понятны преимущества и недостатки системы управления, ее «узкое место» [2, с. 138].

Выбор метода анализа системы управления персоналом во многом зависит от целей, возможностей и практических результатов, ожидаемых от данного исследования. Специалисты, по большей части, применяют

методологический подход, позволяющий использовать несколько методов для достижения максимальной эффективности анализа и его практических результатов [1, с. 44].

Таким образом, система управления персоналом рассматривается в первую очередь как функциональная часть коммерческой организации. Целями системы управления персоналом являются содействие фирме в достижении ее целей, в первую очередь – в виде получения прибыли; эффективное использование способностей сотрудников фирмы; обеспечение деятельности фирмы высококвалифицированными сотрудниками, которые заинтересованы в качественном и добросовестном выполнении поставленных им задач и др.

Современная правильная система управления кадрами включает в себя линейную подсистему общего управления функциональную подсистему управления организацией, в которую входит ряд функций, связанных с обеспечением управления персоналом в организации, а именно планирование и маркетинг персонала, менеджмент найма и учета персонала, информационное обеспечение системы управления персоналом, управление трудовыми договорами и иными соглашениями с персоналом, обеспечение для персонала приемлемых условий труда и др. При этом важно проводить анализ системы управления персоналом – это один из основных периодов стратегии управления.

Список использованных источников

1. Глухенькая Н. М. Исследование систем управления персоналом организаций: монография / Н. М. Глухенькая. — Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2017. — 96 с. — Текст : непосредственный.
2. Евлоева А. М., Аушева З. Г. Управление персоналом организаций и человеческими ресурсами в современных условиях / А. М. Евлоева, З. Г. Аушева. — Текст : непосредственный // Апробация. — 2016. — № 5 (44). — С. 138–139.

3. Калебина Ю. С. Стратегическое управление персоналом организации / Ю. С. Калебина. — Текст : непосредственный // Аллея науки. — 2020. — Т. 1. — № 8 (47). — С. 258–261.

4. Карташов С. А. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Карташов. — М.: Юрайт, 2016. — 173 с. — Текст : непосредственный.

5. Кибанов А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография / А. Я. Кибанов. — М.: Инфра-М, 2016. — 450 с. — Текст : непосредственный.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: история и современность. Монография / А. Я. Кибанов. — М.: Инфра-М, 2016. — 310 с. — Текст : непосредственный.

7. Кобзов А. Ю., Кобзова А. В. Основы инновационного подхода к управлению персоналом организации / А. Ю. Кобзов, А. В. Кобзова. — Текст : непосредственный // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 10-1 (68). — С. 151–153.

8. Кязимов К. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К. Кязимов. — М.: МИК, 2018. — 240 с. — Текст : непосредственный.

9. Мягковаг Г., Александрова Л. И. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Г. Мягковаг, Л. И. Александрова. — М.: Норма, 2016. — 45 с. — Текст : непосредственный.

10. Орлова Е. Н. Понятие и роль службы управления персоналом организации / Е. Н. Орлова. — Текст : непосредственный // NovaUm.Ru. — 2021. — № 29. — С. 22–23.

11. Саенко И. И., Лесникова Н. И., Мкртычева М. Г. Инновационные методы в управлении персоналом организации / И. И. Саенко, Н. И. Лесникова, М. Г. Мкртычева. — Текст : непосредственный. // Актуальные вопросы современной экономики. — 2020. — № 10. — С. 182–186.

12. Саматова Э. Э., Досматова М., Шадбекова А. Б. Важнейшая составляющая системы управления персоналом организации - оценка персонала / Э. Э. Саматова, М. Досматова, А. Б. Шабекова. — Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной экономики. — 2020. — № 6. — С. 442–449.

13. Суржиков М. А., Черепахина А. А. Зарубежный опыт организации системы мотивации в управлении персоналом организации / М. А. Суржиков, А. А. Черепахина. — Текст : непосредственный // Заметки ученого. — 2020. — № 10. — С. 442–446.

14. Шавтикова Л. М. Современные технологии и методы управления персоналом организации / Л. М. Шавтикова. — Текст : непосредственный // Тенденции развития науки и образования. — 2020. — № 65-2. — С. 21–23.

15. Щербакова Ю. В., Куприянчук Е. В. Управление персоналом: комплектование, адаптация, развитие / Ю. В. Щербакова, Е. В. Куприянчук. — М.: РИОР, 2016. — 225 с. — Текст : непосредственный.