

Сущность и роль системы управления персоналом в деятельности организации

Солодухин Владимир Юрьевич,

Бакалавр

Кошева Елена Сергеевна

Научный руководитель

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия. Владивосток

E-mail: vladimirsolod21@gmail.com тел: 89020674369

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 640014

Аннотация: *Статья посвящена сущности и роли системы управления персоналом в деятельности организации. Автором рассмотрены различные трактовки понятий «управление» и «управление персоналом». Представлена модель системы управления персоналом как взаимосвязь персонала, отвечающего за сферу кадровой политики, и обособленный состав приемов, методов, технологий работы с персоналом, направленных на решение задач для достижения цели системы. Сделан вывод о том, что роль системы управления персоналом заключается в обеспечении максимального раскрытия и использования потенциала каждого сотрудника для достижения целей организации с оптимальным вложением в него имеющихся у организации ресурсов.*

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

Essence and role of a personnel management system in activity of the company

Abstract: *Article is devoted to essence and a role of a personnel management system in activity of the company. The author considered various interpretations of concepts "management" and "human resource management". The model of a personnel management system as interrelation of the personnel which are responsible for the sphere of personnel policy, and the isolated structure of receptions, methods, the technologies of work with personnel directed to the solution of tasks for achievement of the goal of a system is presented. The conclusion is drawn that the role of a personnel management system consists in ensuring the maximum disclosure and use of potential of each employee for achievement of the goals of the company with an optimum investment in it the resources which are available for the company.*

Keywords: *personnel, human resource management, personnel management system*

Важнейшая задача современной организации состоит в достижении преимущества перед конкурентами, причем это касается потенциала всех ее ресурсов. Важнейшим же ресурсом организации является персонал. Управление сотрудниками посредством реализации функций кадрового планирования, отбора и найма персонала, мотивации и стимулирования – эти и другие функции объединены в технологии управления персоналом.

Управление сотрудниками представляет собой специфичную, особую сферу деятельности, ведь люди реагируют на происходящее эмоционально и осмысленно, к тому же большинство способно и понимает необходимость совершенствования своих компетенций и навыков. И обязательным условием эффективной работы организации является удовлетворенность сотрудника при взаимодействии с ней, что порождается мотивированностью человека на достижение определенных целей и получении выгод от работы в организации. Все это требует тщательного планирования и умений найти подход к каждому члену коллектива, сплотив его для максимально эффективного выполнения задач.

На современном этапе развития экономической ситуации в России одной из главных проблем является именно управление персоналом. Многие организации часто стараются улучшить эффективность деятельности за счет правильного подбора и расстановки кадров, ведь без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одна организация не в

состоянии создать отлажено функционирующие системы маркетинга, продажи, финансов или бухгалтерского учета. Однако управлять персоналом достаточно сложно, т.к. это требует соответствующей квалификации, умений и опыта.

Система управления персоналом, учитывающая стратегические цели организации, ее потребность в кадрах, обладающих определенными компетенциями, позволит предприятию повысить конкурентоспособность, завоевать лидирующее положение на рынке [1]. То есть эффективно выстроенная система управления персоналом поможет организации быть конкурентоспособной, увеличить производительность и ответственность каждого сотрудника, сохранить социальную стабильность, приближая интересы коллектива к интересам организации. Таким образом, управленческая деятельность непременно сопровождается разнообразнейшими приемами и методами, требующими от руководителя и научных знаний и мастерства, и личного опыта, и постоянного совершенствования навыков и умений.

Для того чтобы раскрыть понятие «система управления персоналом», необходимо дать определения отдельным составляющим – «персонал», «управление» и «система управления».

На основе анализа мнений различных авторов, которые, в целом, оказываются схожими, понятие «персонал организации» раскрывается как основной ресурс, состоящий из работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на достижение целей организации и собственных целей.

В противоположность этому понятие «управление» – многозначное и разноплановое понятие, имеющее философские, психологические, педагогические аспекты и поэтому сущность данного понятия активно изучается представителями разных наук и научных направлений.

Так, Н.Д. Хмель, доктор педагогических наук, ученый-педагог, трактует термин «управление» как «совокупность целенаправленных и взаимосвязанных действий управляющей и управляемой систем по согласованию совместной деятельности людей для достижения поставленных целей» [2]. С.В. Барулин, доктор экономических наук, говорит о том, что «управление, с одной стороны, связывается с реализацией основных функций управления, а с другой трактуется как особый вид деятельности, направленный на осуществление руководства людьми (администрирование)» [3]. Профессор, доктор технических наук Б.В. Прыкин определяет «управление – это выражение сознательного стремления субъекта регулировать и направлять социальные процессы и явления» [4]. М.В. Марков, доктор биологических наук, называет управление выражением «сознательного стремления субъекта регулировать и направлять социальные процессы и явления» [5]. Профессор, доктор педагогических наук, П.И. Третьяков утверждает, что «Управление – это целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на новый качественно более высокий уровень по достижению целей с помощью необходимых условий, средств и воздействий» [6].

Таким образом, рассмотрев подходы отечественных авторов к определению термина «управление» можно сказать, что под управлением следует понимать, с одной стороны, вид деятельности по руководству людьми, с другой – как целенаправленное воздействие субъекта управления на управляемый объект, приводящее к изменению последнего.

Изучив мнения различных авторов касательно термина «система управления персоналом», можно сделать вывод о неоднозначной трактовке данного понятия. Профессор, доктор технических наук Л.Г. Шморгунов утверждает, что «Под управлением персоналом понимается система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.» [7]. Следует отметить, что наиболее полным, с точки зрения автора, является утверждение профессора, доктора психологических наук Л.В. Балабановой, поскольку система управления персоналом – это не

только воздействие и эффективное использование трудового персонала, но и «процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижение целей предприятия и работников» [8].

Как уже становится понятно, главной целью управления персоналом любой организации является привлечение, эффективное использование и развитие высококвалифицированных специалистов, которые также будут лояльно относиться к организации. Как правило, задачами управления персоналом называют реализацию целей управления кадрами и создание условий, при которых профессиональный потенциал работников будет постоянно расти.

Такие цели и, соответственно, задачи управления персоналом предприятия изначально можно разделить на четыре блока: экономические (получение расчетной величины прибыли от реализации товаров, работ, услуг), научно-технические (обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок, а также повышение производительности труда за счет совершенствования технологии), производственно-коммерческие (производство и реализация продукции и услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью) и социальные (достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников).

При этом необходимо сказать, что именно социальные цели системы управления персоналом являются приоритетными, несмотря на тот факт, что главной задачей является экономический рост организации и повышение его рентабельности [1]. Связано это, прежде всего, с тем, что социальные цели напрямую влияют на эффективность всей системы управления. Именно поэтому система целей управления персоналом должна быть сбалансированной – ведь это поможет избежать конфликта между руководством и трудовым коллективом организации. Однако важно помнить, что социальные цели должны учесть интересы как одной, так и другой стороны.

С точки зрения персонала система управления должна обеспечивать удовлетворение базовых потребностей человека через труд. К таким потребностям можно отнести: а) материальные потребности (заработная плата, премии, стимулы и льготы); б) социально-психологические потребности (межличностное общение, условия труда, социальные гарантии, социально-психологический климат); в) потребность к саморазвитию (творческий характер труда, возможность профессионального роста, карьерный рост, признание заслуг).

С точки зрения руководителей высшего звена нужно сделать так, чтобы социальные цели были обязательно связаны с экономическими и стратегическими целями и задачами предприятия, среди которых основными являются эффективное использование кадрового потенциала (подбор, оценка, развитие персонала) и повышение производительности труда (поддержание здоровой атмосферы в коллективе, мотивация персонала, а также создание и поддержание условий труда). В соответствии с указанными целями формируется система управления персоналом, и в качестве базы для ее построения используются правила, а также методы управления, разработанные наукой и апробированные практикой [8].

Система управления персоналом может быть представлена в виде модели как взаимосвязь персонала, отвечающего за сферу кадровой политики, и обособленный состав приемов, методов, технологий работы с персоналом, направленных на решение задач для достижения цели системы (рис. 1). В представленной модели процессы обеспечения и управления переплетены, а используемые технологии последовательно реализуются и повторяются. Эффективность и оптимальность представленной модели зависит от получения максимальной отдачи от имеющегося в организации человеческого ресурса и его потенциала, а также от процессов управления этим ресурсом и вложений в персонал. Это предполагает фокусировку управления персоналом в двух основных областях.

Первая область — оптимизация человеческого ресурса. Под этим понимается повышение эффективности использования человеческого ресурса, то есть получение максимальной отдачи от сотрудников при оптимальных и достаточных затратах на персонал.

Это требует внедрения в регулярную работу организации инструментов: а) управления, оценки результативности и оплаты труда на этой основе; б) регулярного анализа организационной структуры, устранения дублирующих функций, сокращения лишних звеньев управления; в) анализа и планирования штатной численности на основе нормативов загрузки.

Вторая область — управление результативностью и использованием человеческого потенциала. Она включает в себя задачи: а) мотивации за развитие и применение знаний, результативность, внесение улучшений в работу организации; б) ранжировании сотрудников по их значимости для бизнеса; в) регулярной оценки компетенций и результативности, выявления и поощрения сотрудников успешных или имеющих потенциал развития; г) управления не только вертикальным, но и горизонтальным карьерным ростом [9].

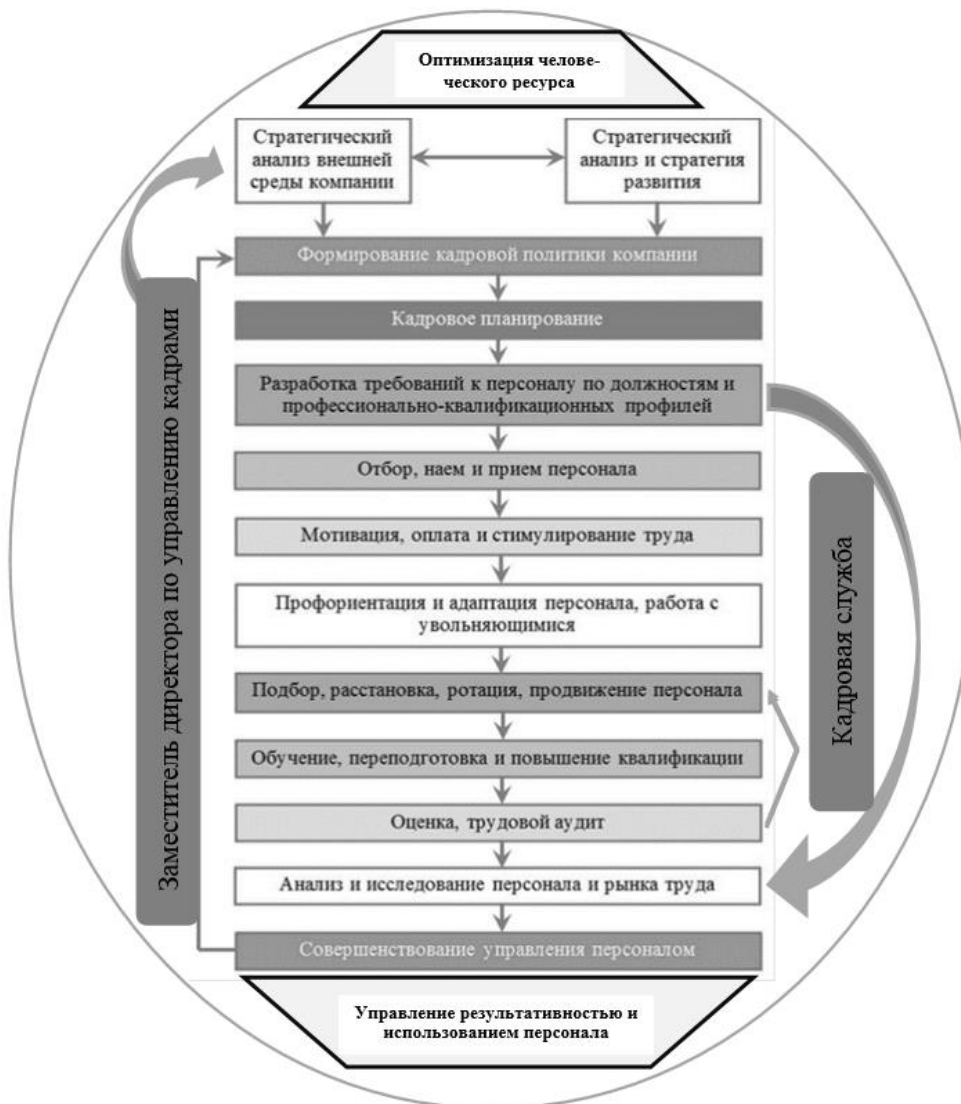


Рисунок 1 – Модель оптимальной системы управления персоналом

Таким образом, можно сделать вывод, что система управления персоналом организации – сложный и трудоемкий процесс, но если он выстроен эффективно, то развитие кадрового потенциала позволит добиться высоких результатов в конкурентной среде. В научных работах широко освещен процесс формирования системы управления персоналом как элементу, создающему условия, способствующие экономическому росту предприятий. Утверждается, что от характера и сферы деятельности, масштабов предприятий, макроэкономических факторов страны зависят методы, механизмы и инструменты управления персоналом.

Роль системы управления персоналом заключается в обеспечении максимального использования потенциала каждого сотрудника для достижения целей организации с

оптимальным вложением в него имеющихся у организации ресурсов. В сложившихся экономических условиях выстраивание данного процесса, его включение в общую систему управления деятельностью организации и обеспечение необходимой информацией может стать ключевой зоной развития для многих организаций на ближайшие несколько лет.

Список литературы

1. Михайлина, Г. И. Управление персоналом: учеб. пособие / Г. И. Михайлина. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015.
2. Хмель, Н.Д. Педагогический процесс как объект профессиональной подготовки учителя [Текст] / Н.Д. Хмель. – М.: КноРус, 2016.
3. Барулин С. В., Ермакова Е. А., Степаненко В. В. Налоговый менеджмент. Учебное пособие. 2е изд. М.: Дашков и Ко, 2014.
4. Прыкин, Б. В. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках. - Москва: ЮНИТИ, 2017. – 415 с.
5. Марков, М. В. Социализм и управление [Текст] / М.В. Марков. – М. : Просвещение, 2014.
6. Третьяков, П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учеб. пособие / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н. Бояринцева. – М. : Академия, 2015.
7. Шморгун, Л. Г. Менеджмент организаций: учеб. пособие / Л. Г. Шморгун - К. : Знания, 2014. – 452 с.
8. Балабанова, Л. В. Управление персоналом: учебник. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак – К. : Центр учебной литературы, 2015. – 468 с.
9. Озеров, Г. М. Стратегия организации: от корпоративных намерений к плану действий // Управление персоналом. - 2018. – №4.