DOI: 10.17117/na.2016.12.01.139

<http://ucom.ru/doc/na.2016.12.01.139.pdf>

Поступила (Received): 23.12.2016

Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б., Башанаев А.А. Управление кадровым персоналом

Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B., Bashanaev A.A.
Human resources staff

*Максимизация эффективности его использования**To maximize the efficiency of its use***Ибрагимова Марем Казбековна***Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69***Ibragimova Marem Kazbekovna***Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69***Гайсултанов Магомед Бакриевич***Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69***Gaysultanov Magomed Bakrievich***Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69***Башанаев Адам Аликович***Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69***Bashanaev Adam Alikovich***Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69*

Управление персоналом – очень молодая сфера менеджмента. Менеджмент и управление персоналом – два неразделимых термина. Менеджмент включает в себя управление организацией, персоналом и прочие направления. Выделение специалистов по персоналу стало настоящим переворотом в работе кадров. Если до этого кадры контролировались посредством руководителей разных уровней, то теперь эти функции возложили на себя менеджеры по персоналу. С помощью результативной работы кадрового менеджмента можно существенно увеличить степень кадрового потенциала компании, чего не удавалось сделать ранее.

Понятие “управление персоналом” обозначает деятельность, направленную на человеческие ресурсы компании. При помощи такой деятельности приводятся в баланс возможности работников и цели, стратегии, особенности развития предприятия. Кадровый менеджмент имеет своей основной целью финансовое совершенствование предприятия с помощью увеличения продуктивности человеческих ресурсов.

Заниматься кадровым развитием персонала, постоянно совершенствуя базу их знаний, развивая личные качества, которые необходимы для выполнения должностных задач работника.

Предельно оперативное использование трудовых ресурсов на предприятии достигается посредством грамотной деятельности менеджеров по персоналу.

Основные функции менеджера по персоналу Управление персоналом в современной организации – одно из ведущих направлений ее развития. Сейчас руководители предпочитают основные силы вкладывать не в производство или стимулирование материальной базы, а именно в человеческую составляющую. Сотрудники являются ведущей статьей финансирования. Наем, обучение и поддержание их деятельности – все это требует значительных затрат. При оценке современных компаний одним из критериев стало поддержание высокого уровня корпоративной культуры. В сравнении с прошлым временем забота о людях, которые посредством своего труда приносят доход, становится основной сферой. Руководители проводят прямую зависимость между заботой о своих работниках и повышением уровня производительности их труда. Одним из главных условий подобного отношения к персоналу является составление четкой и регламентированной кадровой политики.

Из кадровой политики складывается все управление персоналом в организации. От нее отталкиваются менеджеры, принимая конкретные решения по отношению к работнику. На основе кадровой политики принято рассматривать различные аспекты управления персоналом.

Аспекты разделяются на:

- педагогический (повышение квалификации кадров).
- социально-психологический (внедрение различных социальных и психологических тренингов в непосредственный трудовой процесс);
- правовой (сторона соблюдения трудового законодательства в системе работодатель – работник);
- организационно-экономический (рассматриваются состав и количество сотрудников, методы стимулирования, режим рабочего времени и пр.);
- технико-технологический (основные элементы – расширение конкретного производства, особенности технологии и оборудования, ситуация на производстве);

Совершенствование деятельности кадровых служб и повышение роли в комплектовании аппарата органов государственной власти руководителями и специалистами, владеющими современными формами и методами работы, находятся в прямой зависимости от квалификации работников этих служб. Однако квалификация работников многих отделов кадров, служб управления персоналом не соответствует занимаемым должностям.

3 фактора, воздействующие на людей в организации:

1) иерархическая структура организации, в которой основным средством воздействия являются отношения власти-подчинения, давление на человека сверху за счет принуждения и контроля над распределением материальных благ;

2) культура – вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности;

3) рынок – сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, системы административного воздействия, неограниченной исполнительной власти. Внутри организации работники – это главное, а за ее пределами – потребители продукции.

Необходимо повернуть сознание работающего к потребителю, а не к начальству, к прибыли, к инициативе, тогда иерархия отойдет, уступая место культуре и рынку. Задачи новых служб управления персоналом – реализация кадровой политики и координация деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации.

Руководитель должен понимать роль и назначение кадрового подразделения в управлении персоналом организации, строить свою работу с учетом его рекомендаций, опираться на мнение специалистов кадровых служб. Кадровые службы не должны быть лишь техническим придатком руководящих структур, занимаясь в основном организационно-оформительской работой, они должны активнее помогать руководству государственного органа в определении его кадровой политики, управлять служебным продвижением персонала, заниматься проблемами межличностных отношений, совершенствованием стиля деятельности сотрудников и многими другими вопросами.

Чтобы кадровые структуры могли квалифицированно решать свои нелегкие и ответственные задачи, необходимы переподготовка по специальным программам не только руководителей, но и сотрудников этих подразделений, обеспечение их учебными и методическими материалами. Эта проблема первостепенной важности. Задачи, функции и структура отдельных органов в системе государственной службы должны определяться конкретно-историческими условиями и целями государства, потребностями управления. Но кроме этого важно учитывать перспективы развития страны, выводы науки. Тогда они смогут оказать активно воздействие на кадровое обеспечение реформ. Необходимость глубоких изменений в деятельности кадровых служб по управлению персоналом государственной службы потребует внимательного изучения научных достижений и передового опыта в этой области, бережного отношения к отечественному и зарубежному опыту, решительного внедрения прогрессивных форм и кадровых технологий.

Под принципом понимается научное начало, которое при решении надо учитывать и соблюдать в работе с персоналом. В теории управления известно много принципов, однако мы выделим только основные: Гибкость, Бюрократия, Дисциплинированность, Децентрализация, Единоначалие, Кооперация, Коллективность

Кадры решают все – должна быть разработана эффективная система подбора, расстановки и обучения кадров. Развитие и продвижение работников осуществляется в соответствии с результатами их труда, квалификацией, способностями и потребностями организации.

В системе управления персоналом государственных органов необходимо повысить роль кадровых служб администраций субъектов Федерации. Это

требование вызывается тем, что данные органы наделены управленческими и координационными функциями, наиболее близко стоят к населению, органам местного самоуправления, выполняют весьма широкий круг государственных полномочий. В конечном счете, от их усилий, плодотворной деятельности во многом зависят успешная реализация реформ, их кадровое обеспечение, максимально эффективное использование человеческих ресурсов.

Список используемых источников:

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 2009.
2. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. М.: ГроссМедиа, 2009.
3. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология. М.: ФиС, 2008.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

© 2016, Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б.,
Башанаяев А.А.
Управление кадровым персоналом

© 2016, Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B.,
Bashanaev A.A.
Human resources staff