- развития транспортного комплекса России: форсайт, прогнозы и стратегии Труды национальной научно-практической конференции. 2018. С. 323-326.
4. Чуприкова З.В., Вахрамеева М.В. Отдельные вопросы статистического изучения цифровой экономики. В сборнике: Вклад транспорта в национальную экономическую безопасность Труды IV Международной научно-практической конференции. Под редакцией Р.А. Кожевникова, Ю.И. Соколова, З.П. Межох. 2019. С. 350-353.
 5. Чуприкова З.В. Отдельные аспекты влияния цифровой экономики на систему обеспечения экономической безопасности предприятия. / В сборнике: Наука о данных и статистика в образовании будущего. Под ред. В.Н. Салина. Москва, 2018. С. 215-218.

Шавтикова Л.М.

Современные технологии и методы управления персоналом организации

*Северо-Кавказская государственная академия
(Россия, Черкесск)*

doi: 10.18411/lj-09-2020-43

idsp: ljjournal-09-2020-43

Аннотация

В данной статье рассматриваются технологии и методы управления персоналом в организациях. Современные разработки, основанные на новых концепциях, помогают влиять на работу всего коллектива, что в конечном итоге способствует эффективному функционированию предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, производительность труда, мотивация персонала, подбор персонала, методы управления персоналом.

Abstract

This article discusses technologies and methods of personnel management in organizations. Modern developments based on new concepts help to influence the work of the entire team, which ultimately contributes to the effective functioning of the enterprise.

Keywords: personnel management, labor productivity, personnel motivation, personnel selection, methods of personnel management.

На сегодняшний день эффективное управление персоналом является важным фактором повышения конкурентоспособности компании и достижения ее экономических целей.

Управление персоналом организации – это целенаправленная деятельность высшего руководства организации и отдела кадров, системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом, как основная задача менеджмента в организации, всегда основывается на наборе фундаментальных исходных теоретических и эмпирических предпосылок, которые формируют парадигму, на которой основана система управления персоналом в организации.

В отличие от материальных ценностей, люди могут принимать собственные решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал организации — это самый сложный объект управления. Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении их правильно формировать и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед организацией.

Методы управления персоналом - это способы воздействия на коллективы и отдельных сотрудников с целью координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Существуют современные методы управления персоналом, которые представляют собой приемы и способы воздействия на сотрудников для достижения целей организации. Их можно разделить:

1. По характеру воздействия:
 - убеждение, проявляющееся в использовании различных воспитательных и разъяснительных мер для формирования воли подчиненного;
 - информирование. Если сотрудники плохо осведомлены о наиболее важных вопросах, это резко снижает позитивное отношение к работе и производительности;
 - принуждение. Мера управления, основанная на угрозах наказания, увольнения и других негативных форм воздействия, вызывающая негативную реакцию персонала, поскольку работа из-под палки никогда не будет высокоэффективной.
2. По управленческим этапам:
 - организация – формирование условий для работы;
 - планирование - предназначено для регулирования поведения персонала в процессе достижения целей;
 - анализ. Позволяет обобщить имеющуюся информацию и сделать выводы о необходимых действиях в будущем;
 - учет личных данных сотрудников. Открывает возможность мониторинга всех трудовых процессов;
 - Персонал, у которого есть определенный стимул к работе, работает более эффективно.

Современные методы управления персоналом своеобразны. Но наиболее прибыльными могут быть только те, которые имеют разумную долю сочетания различных воздействий. Отношение руководителя организации к сотрудникам и особенности его поведения становятся основой корпоративной культуры бизнеса.

Технология управления персоналом основана на изучении приемов и методов эффективного воздействия, что позволяет получить наилучший результат своей работы. Каждая организация разрабатывает нормативные и методические документы, на основании которых осуществляется дальнейшая работа с сотрудниками.

В практике управления персоналом используются следующие технологии:

- технология управления. При подборе, расстановке кадров, оценке бизнеса, изучении основ организации труда;
- технология управления и развития. Осуществляется обучение, проводится аттестация, внедряются нововведения в работе;
- технология управления поведением. Прорабатывается система мотивации и быстрого разрешения конфликтов, формируются организационно-корпоративная культура и деловая этика.

Во всех видах технологий управления персоналом просматриваются основы профессионального подхода, ставятся цели, определяются приоритеты, координируется работа всех подразделений и структур предприятия.

Выбор технологии управления персоналом производится с учетом таких значимых факторов, как характер организационной структуры компании, деловой стиль, стратегия и кадровая политика, период существования и форма собственности организации.

Для стабилизации деятельности компании, улучшения психологического климата и повышения производительности труда полезно использовать методы анализа системы управления персоналом. Чтобы используемые технологии соответствовали текущим требованиям рынка, необходимо регулярно проверять их актуальность и вносить в них изменения. Эти функции возложены на специалистов по кадрам.

Эффективная система управления персоналом напрямую влияет на рост производительности труда, поэтому так важно периодически ее анализировать и адаптировать существующие методы к современным реалиям.

Суть современного управления персоналом – это прямая возможность использовать свои ресурсы как возможность удовлетворить потребность в самореализации. Правильная и справедливая оплата труда должна касаться каждого сотрудника компании, а также возможность профессионального роста и уверенность в завтрашнем дне. Современные технологии требуют не только улучшения условий труда, но и их обогащения за счет установления отношений сотрудничества в коллективе и доброй воли каждого сотрудника. Поэтому система оценки сотрудников и результатов их работы должна быть сбалансированной не только по точности, но и по простоте и надежности.

1. Базаров Т. Ю., Управление персоналом: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ, 2005
2. Веснин В. Р., Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.- М.: Юристъ, 2007.
3. Грузиков В. П. Экономика предприятия и предпринимательство. - М.: Высшая школа, 2000.
4. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. - СПб.: Питер, 2007.
5. Евенко Л. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. - Нижний Новгород, 2005.
6. Кибанов А. Я., Управление персоналом организации. Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2005.
7. Кравченко А. И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. - М., 2008
8. Потемкин В. К., Управление персоналом: Учебник для вузов.- СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.
9. Фатхутдинов Р. А. Разработка управленческого решения: Учебник для вузов. - М.: Интел-Синтез, 2005.

Шавтикова Л.М.

Управление человеческими ресурсами: между ресурсным подходом фирмы и предпринимательским подходом

*Северо-Кавказская государственная академия
(Россия, Черкесск)*

doi: 10.18411/lj-09-2020-44

idsp: ljjournal-09-2020-44

Аннотация

Данная статья представляет собой попытку проиллюстрировать некоторые направления предпринимательской теории, которые в дальнейшем включаются в науку управления. В статье в качестве носителя используется случай подполя, возникающего на дисциплинарных границах теорий управления человеческими ресурсами, теорий фирмы и стратегических теорий конкуренции: стратегическое управление человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, конкуренция, мотивация, ресурс ориентированная точка зрения.

Abstract

This article is an attempt to illustrate some areas of business theory, which are later included in the science of management. The article uses as a carrier the case of a subfield that occurs at the disciplinary boundaries of human resource management theories, firm theories, and strategic competition theories: strategic human resource management.

Keywords: human resource management, competition, motivation, resource-oriented point of view.