РАЗДЕЛ XXIII. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Шавтикова Л.М.

Сущность и стратегии управления персоналом предприятия

Северо-Кавказская государственная академия
(Россия, Черкесск)

doi: 10.18411/trnio-10-2021-86

Аннотация

В статье рассмотрены основные концепции управления персоналом предприятия, описаны сущность, стратегии и закономерности управления персоналом как системы, раскрыто содержание основных принципов управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегии моделирования, принципы управления, критерии оценки.

Abstract

The article considers the basic concepts of personnel management of the enterprise, describes the essence, strategies and laws of personnel management as a system, reveals the content of the basic principles of personnel management.

Keywords: personnel management, modeling strategies, management principles, evaluation criteria.

Управление персоналом предприятий становится стратегической задачей любого хозяйствующего субъекта и заключается в подборе и удержании необходимого организации персонала, его профессиональном обучении и развитии, оценке деятельности каждого сотрудника с точки зрения реализации цели организации.

Большое значение для организации управления, анализа и моделирования производственных систем имеет фактор включения субъекта управления в систему, в связи с необходимостью определения конкретных целей данной производственной системы и приоритетов в организации управления.

Управление персоналом, являясь подсистемой производственной системы предприятия, обязательно должно учитывать цели системы более высокого уровня - производственной системы.

Определение категории «управление персоналом» включает несколько важных моментов.

- Управление персоналом как система позволяет достичь социально-экономической цели удовлетворения потребностей как сотрудников, так и производственного процесса за счет решения трех взаимосвязанных задач, которые решаются посредством реализации различных функций управления персоналом.
- Смысл понятия «социальная эффективность» управления персоналом заключается в развитии трудового потенциала предприятия для достижения максимального эффекта.
- Социально-экономическая эффективность рассматривается как составляющая двух составляющих: экономической эффективности, которая характеризует достижение целей организации за счет использования персонала на основе принципа экономного использования имеющихся ресурсов, и социальной эффективности, которая характеризует степень удовлетворенности интересы сотрудников.

В связи с этим возникает проблема определения оптимального баланса интересов предприятия в целом и отдельно для персонала предприятия. Решение проблемы оптимального баланса становится возможным при соответствующей организации системы

управления персоналом как механизма реализации целей управления. Соответственно, к выявленным социально-экономическим аспектам эффективности управления персоналом добавляется необходимость выбора эффективного механизма управления, то есть возникает проблема оценки эффективности управления персоналом организации.

Эффект от функционирования системы управления персоналом должен учитывать все три составляющие категории «эффективность»: экономический, социальный, организационный.

Понятие «управление персоналом» рассматривается применительно к другим категориям объекта управления, таким как «трудовой потенциал работника».

В современной экономике управление персоналом включает понятие трудового потенциала производственной системы предприятий.

Под элементом трудового потенциала работника - его образовательно-квалификационным потенциалом, понимается совокупность общеобразовательных и специальных знаний, умение выполнять работу различной степени сложности.

Требование гибкости производства и эластичного персонала по-новому ставит задачу повышения эффективности управления персоналом. Более экономически оправдано использование гибкой занятости (на режимах неполного рабочего дня) в соответствии с изменяющейся потребностью в рабочей силе. Обеспечение гибкости производства требует формирования мобильной рабочей силы, способной быстро адаптироваться к новым производственным условиям, что позволяет маневрировать размещением персонала на различных производственных площадках.

Динамизм современного производства, его интенсификация, растущие требования к социальным условиям труда, к качеству рабочей силы определяют необходимость управления формированием и развитием трудового потенциала предприятия. Таким образом, стоит задача изучить состояние трудового потенциала предприятий.

Механизм реализации процесса управления персоналом - это кадровая стратегия, конкретизированная для определенных целей управления персоналом и реализуемая через кадровую политику. Модель стратегии развития управления персоналом компании представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Модель стратегии развития управления персоналом

Стратегическая программа кадровой поддержки может быть сформулирована в виде кадровой и социальной политики. Корпоративная кадровая политика на предприятии должна включать решение большого комплекса трудовых, финансово-экономических, социально-психологических, образовательных, информационных и других вопросов, обеспечивающих эффективную деятельность человека на рабочем месте.

Поскольку термин «политика» набора целей и задач относится к набору методов и средств, с помощью которых эти цели достигаются, «кадровая политика» представляет собой систему целей, принципов, форм и методов работы с персоналом, которые следуют от них. При этом данное положение распространяется на всю совокупность сотрудников, в рамках которых осуществляется управление.

Управление персоналом можно рассматривать как экономическую систему, как систему трудовых отношений, как систему взаимосвязанных количественных и качественных характеристик трудового потенциала и т. Д. Использование системного подхода позволяет учитывать взаимодействие многих элементов различного характера, определяющие трудовой потенциал, выявить те, которые имеют наибольшее влияние, найти способы эффективного воздействия на них.

Системный подход к изучению системы управления персоналом предприятия позволяет сформулировать цели, задачи и принципы функционирования системы.

Система управления трудовым потенциалом предприятия состоит из трех подсистем:

- подсистема управления формированием трудового потенциала;
- подсистема управления развитием трудового потенциала;
- подсистема управления использованием трудового потенциала.

Эти подсистемы являются подсистемами высшего (или первого) уровня. Каждая из подсистем более высокого уровня имеет свои собственные подсистемы, которые мы будем называть подсистемами второго уровня. В свою очередь подсистемы второго уровня состоят из множества элементов.

Задача оценки трудового потенциала работника - выявить его потенциальные возможности, степень использования этого потенциала, соответствие трудового потенциала работника занимаемой должности или его готовность занять конкретную должность, чтобы охарактеризовать эффективность его трудовой деятельности, а, следовательно, ценность работника для предприятия.

Таким образом, правильное понимание сущности и смысла управления персоналом предприятия важно для предприятий при решении таких вопросов, как: проектирование организационной структуры, расчет потребности в кадрах, формирование критериев оценки кандидатов на вакансии.

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: 2016.
2. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе// Бизнес без проблем – Персонал. – 2019. – № 5.
3. Божович Л.И. Избранные психологические труды: Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Межд. пед академия, 2014.
4. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции «Управление предприятием: система мотивации персонала») // Персонал-МИКС. – 2019. – № 2.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: 2012.
6. Виллонас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 2017.