

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Бекетова Аида Турехановна

abeketova18@gmail.com

Студентка 4-го курса специальности «Менеджмент», ЕНУ им. Л.Н.Гумилева,
Нур-Султан, Казахстан

Научный руководитель – к.э.н., доцент Б.Бекбенбетова

В настоящее время самая необходимая, важная и требующая многоплановой деятельности в экономике и в социальной жизни общества является – трудовая сфера. В трудовую сферу входят, как рынок рабочей силы, так и ее использование в общественном производстве. Рынок труда участвует и в оценке затрат на рабочую силу, также в определении на основе законодательных документов страны условия занятости, включая размер заработной платы, условия труда, вероятность получения образования, профессиональный рост и обеспечение занятости.

Не менее важным аспектом, является кадровая работа во всех учреждениях, которая включает: набор и отбор рабочих, с учетом, таких важных вопросов, как, мотивация, форма труда, профессиональная подготовка или переподготовка кадрового потенциала предприятия. Следующее, это предпринимательская способность коллектива, которая усиливает результаты труда, и дает импульс к экономическому росту. Важной особенностью этого аспекта является способность взаимодействия всех экономических ресурсов в едином направлении.

Общеизвестно, что сегодня очень быстро меняется конкурентный ландшафт, на основе чего, от каждой компании или организация требуется, четко установленная конкурентная стратегия для достижения своих интересов. Но, в то же время, четкое определение стратегии не означает эффективной реализации поставленной цели.

Следовательно, эффективная реализация стратегии - это вторая важная проблема, с которой сталкивается руководство после ее разработки. Это ориентированное на рынок и финансово необходимое заявление в целом, и в нем мало четких инструкций для ежедневного использования. Исследуя стратегию, нужно найти ту точку, в которой управление человеческими ресурсами может выступать в качестве стратегического партнера и стать посредником в реализации данной стратегии.

Следует отметить, в данном процессе некоторые положения несут аналитический характер. Так как в любой организации, особенно в крупной корпоративной, человеческий фактор требует особого внимания из-за сложностей, присущих людям. Придерживаясь данного положения, кадровую функцию можно обозначить, как систему управления людьми в производстве, что значит – управление, в целом, всеми звеньями кадрового потенциала предприятия, начиная от менеджеров, и заканчивая работниками низшего звена структуры.

Вместе с этим следует подчеркнуть, что система управления персоналом по всей вероятности должно уделять специальное внимание кадровым бизнес-отношениям, межличностному взаимодействию сотрудников, простыми словами – человеческим отношениям. Из сказанного становится очевидным, что это искусство формирования и развития компетентной рабочей силы, которая является основой стабильного и эффективного развития предприятия, в целом. [1]

Таким образом, можно констатировать, что система управления персоналом, является подразделом общей системы управления, с особым упором на человеческий фактор в производстве. Основой данного процесса, являются - планирование, организация, руководство и контроль, с целью обеспечения эффективной компетенции, интеграций и обслуживания людей для содействия достижению организационных, индивидуальных и социальных задач.

В этой связи, целью системы управления персоналом является дать возможность каждому работнику раскрыть свои лучшие способности и навыки, как личности, так и в составе рабочей группы. Еще один факт, заключается в обеспечении (как индивидуальном, так и в групповом понимании), эффективного формирования возможностей сотрудников, для достижения общего успеха организации.

Следовательно, рабочие, в данном случае будут обеспечивать высоко результативную работу предприятия, как его более перспективная часть.

В научной характеристике обоснованно используется понимание, что эффективность системы управления персоналом организации возрастает в аспекте ее способности формировать и направлять сотрудников в соответствии с их личностными характеристиками, знанием мотивационных отношений и задачами, стоящими перед организацией.

Безусловно, в мире происходит множество экономических, а так же социальных изменений в системе, которые несут немалые потенциалы и некоторые угрозы для каждой личности, стабильности их существования, и поэтому вносят существенный уровень неконкретности в жизни каждого человека. В этой ситуации, особенно важна роль системы управления, поскольку она позволяет осуществить и обобщить целый ряд вопросов по индивидуальной адаптации к внешним условиям, с учетом личностных факторов при настройке системы.

Исходя из всего вышеуказанного, можно выделить три фактора, которые оказывают влияние на людей в предприятиях:

1. Иерархическая структура, которая представляет собой взаимосвязь между основным воздействием — «власть - подчинения», давлением на людей посредством принуждения и контролем над распределением материальных благ.
2. Культура – общие ценности, социальные нормы, модели поведения, определяющие поведение людей, развитые обществом, организациями и группами, заставляют людей вести себя правильно, без всяких видимых и невидимых принуждений.
3. Рынок – это сеть равных отношений, основанных на купле и продаже товаров и услуг, собственности и балансе интересов между продавцами и покупателями. [2]

Вышеназванные факторы, несмотря на различные определения, представляют собой целостный процесс системы управления персоналом.

С переходом на рыночные отношения, естественно происходит отход от иерархического управления, от строгой системы (вертикальной) административного влияния, где главенствует исполнительная власть по отношению к рыночным изменениям, отношениям собственности, основанных на экономических методах. Следовательно, человеческий фактор в деятельности организаций - главенствующий фактор, который обеспечит потребителя, соответствующей продукцией. А значит, вся деятельность предприятия на основе социальных норм и здравого экономического расчета, с учетом человеческой морали, должна преследовать цели обеспечения потребителя высококачественным товаром и услугами, которые в конечном итоге принесут немалую

прибыль предприятию. Поэтому, в данном процессе иерархии просто нет места, где главными факторами являются - рынок и законы рыночной экономики.

Общеизвестно, что новейшие службы опираются, как правило, на опыт традиционных служб, куда можно отнести работу отдела кадров, организации труда и заработной платы, охраны труда и др. Основная деятельность новых служб заключается в осуществлении рациональной кадровой политики и координации дел по управлению трудовыми ресурсами на предприятиях. [3]

Следует отметить, что вся деятельность по управлению персоналом компании осуществляется специальными кадровыми службами. Как нам известно, по правилам служба состоит из нескольких отделов, таких, как система управления персоналом, заработной платы, трудовыми отношениями, условия труда, обучение и учета кадров. Существует такое убеждение, что кадровый потенциал организации должен состоять из высококвалифицированных специалистов. Но, на самом деле, здесь главное, чтобы человек был на своем месте, способным и профессионалом в своей работе.

Исследуя системы управления персоналом, мы исходим из основных положений, что управление человеческими ресурсами – это набор принципов, методов и средств воздействия на рабочую силу, с целью предельного использования интеллектуальных и физических способностей человека, при выполнении своих трудовых функций для достижения поставленных задач. Следовательно, методы системы управления персоналом - это способы влияния организаций и отдельных сотрудников на координацию действий в функциональных процессах организации. Рассмотрим основные методы управления персоналом, такие как: административный (организационный), экономический и социально-психологический

Административный метод управление процессами – это система приемов и способов управленческого процесса, которая призвана обеспечить координацию действий подчиненных. При административном методе управления важно, чтоб руководитель был сильным во всех вопросах, и оказывал прямое воздействие на объект управления, что явилось бы обязательным преимуществом данного трудового процесса. При этом, управленческий и трудовой процесс регламентируются правовыми актами нормативного законодательства

Организационно-административные методы управления основываются на мотивах поведения человека, как осознание необходимости дисциплины труда, стремление человека трудиться в определенной организации, с конкретными задачами и т.п. Сущность данного метода заключается в осуществлении управленцами конкретных мер, направленных на обеспечение согласованного действия сотрудников с целью достижения желаемого эффекта от труда.[4]

Экономические методы управления – это совокупность возможностей, экономических рычагов и инструментов, которые могут целенаправленно воздействовать на создание благоприятных условий работы, для создания и влияния на экономическую ситуацию, которая мотивирует сотрудников, для выполнения поставленных перед ними задачи. Следовательно, в экономическом методе воздействия выделяются планирование, финансирование, стимулирование, ценообразование и страхование. [5]

Эффективная организация оплаты труда или же заработной платы, которая основана на количестве и качестве работы, оказывает огромное влияние на систему материального стимулирования. В рамках рыночной системы управления усиливается роль методов управления экономикой в контексте сложных взаимодействий между системами цен, прибылей и убытков и так же систем спроса и предложения. Методы управления, являются ключевыми предпосылками для создания интегрированной, эффективной и гибкой системы, которая управляет экономикой компании. [6]

Социально-психологический метод подразумевает собой управления совокупностью отношений которые складываются в трудовом производственном процессе, которое развивается в команде или в коллективе, влияющих на объекты управления, на основе

использования социально-психологических факторов. В данном направлении применяются следующие методы воздействия, такие как формирование рабочей группы с учетом социально-психологических особенностей или навыков, темперамента и личностных черт характера, которые создают благоприятные условия для последующей совместной деятельности; создание системы социального регулирования, которая будет предполагать использование договоров, обязательств, определение порядка распределения товаров и так же их получения; социальное стимулирование создает атмосферу социального и психологического интереса к выполнению важных задач или общему достижению конкретных целей и результатов.

С помощью социологических методов, можно определить соответствие назначения и должности сотрудников команды, оценить лидерство и качественную характеристику менеджеров, оказывать поддержку в нужное время, сочетать мотивацию сотрудников с конечными результатом производства и обеспечивать эффективное взаимодействие в команде и разрешение конфликтов.

Психологические методы играют важную роль при работе с сотрудниками, так как они направлены на конкретную личность работника, как правило, строго персонифицированного и индивидуального. Главная особенность данного метода – это призыв внутреннего мира человека, его личностной сути, интеллекта, имиджа и поведения – направлять свой качественный внутренний потенциал на решение конкретной проблемы в организации. Использование методов системы управления персоналом зависит не только от норм и ценностей, установленных рабочей группой, но и от целей организации. [7]

Таким образом, все вышеперечисленные методы системы управления персоналом имеют свои индивидуально положительные значения, которые способствуют реализации всех потенциально продуктивных аспектов трудового процесса, в частности, тем самым, повышая эффективность управления организацией, в целом.

Список использованной литературы

1. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами / Под редакцией Т.В.Зайцевой. - Москва: МГУ, 2012. - 248 с.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 695с. - (Высшее образование).
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / Под редакцией А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2012. - 48 с.
4. Кондрачук О.Е. Оценка эффективности системы управления персоналом предприятия / Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – С.55-58. [Электронный ресурс] <https://vaael.ru/ru/article/view?id=264> (Дата обращения: 18.12.2019).
5. Носырева И.Г. Экономика труда: Издательство / Носырева И.Г. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2018. Т.5. №4. – 1181 с.
6. Новокупова И.Н. Оценка качества и эффективности управления предприятием и персоналом / Новокупова И.Н., Мехдиев Ш.З. - 2016. -Т.8, №1. // НАУКОВЕДЕНИЕ: [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://naukovedenie.ru/PDF/35EVN116.pdf>
7. Хадасевич Н.Р. К вопросу оценки результативности управления персоналом в организации / Хадасевич Н.Р., Семенюк Е.В. // Управление экономическими системами. - 2018. -№ 1 (107). -С.18.