УДК 658.3.07

Сек С.Г.,
студент магистратуры,
2 курс, направление подготовки «Менеджмент», магистерская программа «Государственное и муниципальное управление»,
Тольяттинский государственный университет
Россия, г.о. Тольятти

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: *в статье определено, что основным ресурсом являются трудовые ресурсы. Рассмотрены стадии системы управления персоналом: формирование персонала, использование персонала, стабилизация персонала. Также рассмотрены основные элементы организации системы управления персоналом, четыре основные модели организации управления персоналом в компании. В статье определено, что оптимизационные мероприятия в сфере управления персоналом формируют предпосылки эффективной системы управления персоналом.*

Ключевые слова: *управление персоналом, модель, оптимизационные мероприятия, регламенты, эффективность.*

Annotation: *the article claims that human resources are the main resource. The following stages of the human resource management system are considered: organization, deployment, regulation. The basic elements of the human resource management system and four key models to organize the human resource management system are analyzed as well. The article states that the optimization actions within human resource management may form the conditions for constructing the effective human resource management system.*

Key words: *human resource management, model, optimization actions, procedures, efficiency.*

Основной ресурсной составляющей любого предприятия являются трудовые ресурсы. От эффективности работы с ними часто зависят результаты экономической деятельности всего предприятия, а также его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы обладают уникальным свойством создавать продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Стадии системы управления персоналом:

- формирование персонала,
- использование персонала,
- стабилизация персонала.

В управлении персоналом сегодня актуальны разработка и реализация мотивационных процессов, методы стимулирования персонала, в частности, разработка и совершенствование системы мотивации труда молодых специалистов. Одним из важных путей модернизации кадрового обеспечения служит организация работы по привлечению перспективных молодых специалистов.

Основные элементы организации системы управления персоналом:

– регламенты, регулирующие деятельность системы управления персоналом, ее подразделений, а также сотрудников (положения об отделах, должностные инструкции, карты компетенций и т.п.);

– регламенты основных процессов управления персоналом (положение о подборе персонала, положение об оплате труда, положение об обучении и т.п.);

– аналитическая информационная база (данные по персоналу, различные формы аналитики и т.д.);

– формы документов и отчетности;

– специальное программное обеспечение системы управления персоналом;

– справочная, методическая и научная литература.

Существует четыре основные модели организации управления персоналом в компании: неспециализированная; специализированная; централизованная и распределенная (таблица 1).

Таблица 1 - Четыре основные модели организации управления персоналом в компании

Модель	Численность персонала, чел.	Описание
неспециализированная	80-100	используются функции подбора персонала, приема и увольнения сотрудников, оплаты труда, организации обучения (по необходимости), ведение документации по персоналу
специализированная	80 до 150	представлена одним специалистом по управлению персоналом. Эта роль часто называется HR-дженералист, поскольку он выполняет все функции УП, необходимые для нормального функционирования и развития компании: от планирования до проведения оценки персонала
централизованная	Нет данных	подразделение имеет свою структуру, включающую функциональные отделы и группы, например, группа кадрового учета, отдел обучения и развития персонала, группа производственного обучения и т.д.
распределенная	Нет данных	новая форма организации УЧР, используемая очень крупными федеральными и международными компаниями, имеющими разветвленную сеть самостоятельных бизнес-единиц.

Управление персоналом является одним из основных организационных процессов в общей системе управления предприятием. Изучение теоретических вопросов данной сферы исследования находится под постоянным пристальным вниманием специалистов по кадровым вопросам, руководителей и непосредственно персонала предприятий. Необходимо отметить, что методология исследуемой сферы управления включает в себя не только специальные процедуры, методы, но и содержит показатели, характеризующие содержание труда. Организация деятельности персонала предприятий подразумевает практическую реализацию теоретических вопросов управления кадровыми ресурсами, использование различных видов ресурсов. В процессе практической реализации сущности управления персоналом подразумевается применение методов и процедур для последующего анализа полученных данных. Необходимость проведения анализа вызвана систематически изменяющимися нормативными требованиями к участвующим в процессе управления человеческим ресурсам. Следует отметить, что фактическое исполнение процессов управления персоналом связано с несколькими видами ресурсов как материальными, так и не относящимися к определенным материальным ресурсам. В каждом конкретном практическом случае предприятием могут использоваться различные организационные усилия и применяться один или несколько методов. К наиболее известным методам управления персоналом на предприятии относятся аттестация, эксперимент. При этом можно философски рассуждать об отношении перечисленных методов к специальным процедурам или непосредственно методам [1]. Как показывает практический опыт, руководители предприятий предпочитают ориентироваться на предполагаемый результат от инвестирования финансовых ресурсов. Практичность ожиданий оправдывается оптимизацией материальных источников. Достаточно много исследователей процессов управления персоналом задаются вопросами, характеризующими отличия

понятий эффективности от результативности. Детализация исследований заключается в изучении составляющих затрат на управление персоналом. В данном контексте постановки цели исследования эффективность управления персоналом рассматривается с точки зрения формирования элементов затрат. Затраты предприятий влияют на результат деятельности. Следовательно, эффективность их формирования будет оказывать влияние на конечный результат и возможности предприятия. Требования, предъявляемые к производимой продукции, постоянно ужесточаются. На мировых рынках конкурентоспособной является продукция, соответствующая стандартам качества. Для соответствия стандартам качества необходимо ориентировать производство продукции на привлечение компетентных специалистов. Компетентность требуется работникам, занимающимся разработкой нового оборудования или изделий. Процесс создания новых продуктов требует от работников соответствующих знаний, умений в специализированных сферах производства. Мировые стандарты качества определяют условия привлечения персонала. В данной связи предопределяется конкуренция на рынке труда между специалистами в наиболее востребованных отраслях производства. Спрос и предложение на трудовые ресурсы прогнозируется профессиональными специалистами в области аналитических исследований рынка труда. Прогнозные значения публикуются для заинтересованных в проводимых аналитических исследованиях руководителей предприятий и кадровых агентств. По результатам исследований администрацией предприятия выясняется количество предлагаемых трудовых ресурсов, стаж и возраст потенциальных работников, обладающих необходимой квалификацией. Прогноз спроса и предложения на трудовые ресурсы позволяет предприятиям сформировать потребность в специалистах. Продолжение работы в целях разработки согласованной кадровой политики заключается в предоставлении работникам в необходимом количестве рабочих мест. Администрация предприятия в процессе управления

персоналом руководствуется направлениями разрабатываемой кадровой политики, которая предусматривает использование трудовых ресурсов в соответствии с требованиями производства. Следует отметить, что кадровая политика предприятий основывается на конкретных программах использования трудовых ресурсов. Разработка программ в области кадровой политики включает в себя основные цели ее последующего функционирования.

Постановка целей учитывает специфические потребности человеческой личности, реализующейся в трудовой деятельности. Правильно определенные цели программы позволяют достигнуть результатов за краткосрочный период. Условия производства продукции предприятием, имеющиеся ранее возможности, наличие современного оборудования, несомненно, отражаются на потенциальных перспективах развития трудового персонала. Другими словами, базисные условия предлагаемые предприятием, способствуют применению совершенствования методов управления персоналом. Применение методов управления персоналом с учетом их совершенствования позволяет руководству предприятий своевременно систематизировать информацию о внутренних процессах, происходящих в трудовых коллективах, повышать взаимодействие с внешней средой.

Оптимизационные мероприятия в сфере управления персоналом формируют предпосылки эффективной системы управления персоналом. Этот важный аспект можно выразить следующим образом - оптимизация управления обеспечивает дальнейшее развитие управляемой системы. Структура управления предприятий различается по количеству иерархических связей управления. Совершенствование и оптимизация управленческих процессов, направленных на развитие инициативных предложений трудовых ресурсов, в результате позволяют достигнуть сокращения лишних иерархических уровней управления [2]. Предполагаемые результаты деятельности администрации предприятия в сфере управления трудовыми

ресурсами повышают мотивацию труда. Практическое значение процесса управления трудовыми ресурсами выражается в возможном применении централизованного или децентрализованного управления трудовыми ресурсами. Централизация управления трудовыми ресурсами имеет несомненные преимущества в осуществлении стратегических планов, позволяет предвидеть ситуацию на рынке труда, теоретически предлагает варианты подавления творческой инициативы трудовыми ресурсами. В условиях децентрализованного управления трудовыми ресурсами раскрывается потенциал работников, личностные качества и особенности. Обладая навыками самостоятельности, работники удваивают усилия и раскрывают потенциальные возможности. Децентрализованное управление трудовыми ресурсами предоставляет возможность реализации творческой инициативы работникам [3]. При этом необходимо учитывать, что применение децентрализованного управления трудовыми ресурсами возможно, если рядовым работникам не нужно согласовывать и утверждать руководством разработанные документы, основополагающие кадровые документы. Преимущества децентрализованного управления противостоят негативным тенденциям хаотического состояния разобщенности системы [4]. Ситуации, возникающие в коллективе, не всегда прогнозируемые со стороны руководства, могут выйти из контролируемого поля зрения над управляемой системой трудовыми ресурсами. В соответствии с этим нужно предусмотреть возможность появления неформального лидера в коллективе, чтобы не подорвать авторитет руководителя предприятия.

Список литературы:

1. Кротова М.А., Никитина А.В., Тремиля Е.А., Попович В.В. Теоретические аспекты управления персоналом в условиях кризисных флюктуаций//Научные Известия. 2019. № 15. С. 40-45.

2. Кулаков В.А., Окаров В.В. Методы управления персоналом в системе управления трудовыми ресурсами организации. В сборнике: Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. Материалы Третьей международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Е.П. Мельникова. 2018. С. 138-142.

3. Лукьянова М.Т., Гусманов Р.У. Практикум по экономике и управлению трудовыми ресурсами. Учебно-методическое пособие / Уфа, 2018.

4. Омошева Б.И., Кенешбаева З.М. Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона//Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российский государственный социальный университет" в г. Ош Киргизской Республики. 2017. Т. 16. № 2. С. 95-99.

5. Полякова А.В. Роль мотивации в управлении трудовыми ресурсами предприятия. В сборнике: Вклад ученых в повышение эффективности агропромышленного комплекса России. Международная научно-практическая конференция, посвящённая 20-летию создания Ассоциации "Аграрное образование и наука". 2018. С. 199-203.

6. Попова Э.М., Шалыгина С.Н. Управление трудовыми ресурсами как главный аспект управления организацией. В сборнике: Современные прикладные исследования. Материалы Национальной российской конференции. Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. 2017. С. 310-313.

7. Пришляк Е.А. Компетентностный подход в управлении трудовыми ресурсами. В сборнике: Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (ИННОВАЦИИ-2018). Сборник материалов Международной научно-технической конференции. 2018. С. 235-239.