

*Ткачёв Д.М.,
студент 2 курса магистратуры,
факультет «Экономики труда и управления персоналом»
ОУП ВО «АТиСО»
Россия, г. Москва
Научный руководитель: Соловьёва Елена Валентиновна*

ФУНКЦИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются основные функции и методы управления персоналом. Управление представляется как главная задача менеджмента в организациях. Делается вывод об эффективности современных подходов к управлению персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, методы управления, менеджмент, экономические методы, система работы с персоналом.*

HUMAN RESOURCES FUNCTIONS AND METHODS: MODERN APPROACHES

***Abstract.** This article discusses the main functions and methods of personnel management. Management is presented as the main task of management in organizations. The conclusion is drawn about the effectiveness of modern approaches to personnel management.*

***Key words:** personnel management, management methods, management, economic methods, personnel management system.*

Научно-технический прогресс существенно изменил трудовую деятельность. Внедрение высоких технологий привело к сокращению рабочей силы и увеличению доли специалистов, руководителей и высококвалифицированных рабочих. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль над производственным процессом самого сотрудника (с вытекающими последствиями для мотивации и управления персоналом) - главный дифференциатор нашего времени [6, с.71]. Еще одна отличительная черта современного производства - сильная зависимость от качества работы, форм ее использования и степени участия сотрудников в организации. Именно управление персоналом становится все более важным фактором повышения конкурентоспособности и долгосрочного развития.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что для современной экономики важно решить ряд проблем, связанных с управлением персоналом. Поэтому особую важность приобретает эффективное управление персоналом [3].

Персонал - один из самых сложных объектов управления в организации, потому что, в отличие от основных производственных факторов, персонал обладает способностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к нему требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция которых не определена.

Методы управления персоналом - это способы влияния на группы и отдельных сотрудников с целью координации их действий в процессе работы организации. Они предполагают: совершенствование системы работы с персоналом, организацию работы по принятию решений, координацию и контроль, определение форм и средств реализации этих методов.

Среди основных методов управления персоналом можно выделить экономические, социально-психологические и организационно-распорядительные. Экономические подразумевают способы воздействия на

работников с помощью соизмерения затрат и результатов (зарплата, прибыль, цена). Организационно-распорядительные методы представляют собой способы прямого воздействия, они основаны на принуждении, дисциплине, ответственности и т. д. Социально-психологические методы основаны на использовании закономерностей социологии и психологии.

Использование этих методов в комплексе исключает просчеты, позволяет взглянуть на систему управления персоналом со всех сторон, добиваясь максимального эффекта [1, с.120].

Кроме того, важно, гармонизировать методы управления персоналом с основными функциями управления, которые включают в себя: подбор, обучение и оценку персонала, развитие организационной структуры и морального климата организации, максимальное использование потенциала сотрудников, обеспечение социальной ответственности.

При этом сохраняются традиционные задачи административной работы с персоналом. Функции управления персоналом очень тесно связаны и вместе образуют определенную систему работы с персоналом, в которой изменения в составе отдельных функций требуют адаптации всех других связанных функциональных задач и обязанностей.

Важно понимать, что управление персоналом в основном непосредственно направлено на повышение производительности труда, а также на улучшение качества выполняемых работ. Каждый руководитель хочет, чтобы его организация была успешной и не только соответствовала установленным нормам, но и превышала их по плану [5, с.69]. Однако для этого необходимо отслеживать инновации не только в технической области, но и в области управления человеческими ресурсами и соответствующим образом внедрять их в организацию. Среди современных подходов к управлению можно выделить:

Экономическую концепцию, которая заключается в использовании трудовых ресурсов, т.е. человек выполняет трудовую функцию.

Органическую концепцию, она проявляется в кадрах и управлении персоналом, человек представлен как объект трудовых отношений.

Гуманистическую концепцию - это лидерство самого человека, здесь можно сказать следующее: не люди для компании, а компания для людей.

Итак, используя современные методы и подходы к управлению персоналом, руководитель должен понимать, что через свою систему управления он может напрямую влиять на экономический успех организации [2].

Рассмотрев подходы к управлению персоналом, можно сделать вывод о том, что Сведения и знания основных методов и методик исследования организаций, а также их практическое применение в настоящее время имеют большое значение. Для всестороннего понимания внутренних процессов и явлений организации необходимо создать системное представление об объекте исследования, чтобы определить возможности устранения возникающих недостатков в системе менеджмента. Необходимо обладать информацией и уметь использовать всевозможные методы исследования систем менеджмента, приобретать опыт выполнения различных процедур при изучении систем управления организаций [4].

Использованные источники:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 392 с.
2. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Инфра-М, Норма, 2016. - 207 с
3. Кафидов, В.В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - М.: Академический Проект, Фонд "Мир", 2019. - 144 с.
4. Мыльник В.В., Титаренко Б.П., Волочиенко В.А. Исследование систем управления: Учеб.пособие. М.: Академический проект; Трикста, 2014. — 150 с.

5. Огнева, А.Ю. Управление персоналом организации / А.Ю. Огнева, М.В. Меленчук. - М.: Проспект, 2016. - 361 с.

6. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. - 400 с.

References:

1. Antsupov A. Ya. Socio-psychological assessment of personnel / A. Ya. Antsupov, V.V. Kovalev. - М.: Unity-Dana, 2018. -- 392 p.

2. Genkin, BM Human resource management / BM. Genkin, I.A. Nikitin. - М.: Infra-M, Norma, 2016. -- 207 s

3. Kafidov, V. V. Theory of organization / V.V. Kafidov, T.V. Skipetrova. - М.: Academic Project, Mir Foundation, 2019. - 144 p.

4. Mylnik V. V., Titarenko B. P., Volochienko V. A. Research of control systems: Textbook. М.: Academic project; Tricksta, 2014. -- 150 p.

5. Ogneva, A. Yu. Personnel management of the organization / A.Yu. Ogneva, M.V. Melenchuk. - М.: Prospect, 2016. -- 361 p.

6. Shapiro, SA Fundamentals of personnel management in modern organizations. Express course / S.A. Shapiro, O. V. Shataeva. - М.: GrossMedia, ROSBUKH, 2019. -- 400 p.