

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ЕГО ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в национальной управленческой практике отсутствовало. Система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Until recently, the concept of “management personnel” in the national administrative practice absent. The control system of each organization had the function of personnel management subsystem and social development of the team, but most of the scope of work performed by personnel management line management departments.

Ключевые слова: организация; персонал; трудовой потенциал; эффективность; управление персоналом.

Key words: organization; personnel; labor potential; efficiency; human resources management.

Управление подразделяется на четыре сферы, раскрывающие его (управления) различные структурные аспекты: управление продукцией, управление рынками, финансовое управление и управление персоналом (*production management, financial management, marketing management, personnel management*). Управление персоналом при этом базируется на следующих исходных положениях:

- необходимость тесной связи планирования персонала со стратегией развития организации (фирмы);
- количественная оценка издержек на работу с персоналом и их влияния на экономические показатели производства;
- определение необходимого пакета компенсаций для эффективной работы на рынке труда [1].

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. В связи с этим становится необходимым принципиально новый подход к приоритетам. Главное внутри организаций – работники, а за пределами – потребители продукции. Необходимо повернуть сознание работающего к потребителю, а не к начальнику; к прибыли, а не к расточительству; к инициативе, а не к бездумному исполнению. Следует перейти к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле, не забывая о нравственности.

Сущность управления персоналом как специфического вида управленческой деятельности заключается в системном планомерно организованном воздействии на процесс формирования рабочей силы, способной обеспечить эффективное функционирование предприятия и в то же время на создание условий для всестороннего социального развития коллектива.

Содержательная структура управления персоналом. Сущность любой деятельности может быть охарактеризована конкретным перечнем составляющих ее работ или ее составными элементами. Управление персоналом включает:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг;
- формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка);
- кадровую политику (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);
- систему общей и профессиональной подготовки кадров;
- адаптацию работников в организации;
- оплату и стимулирование труда, систему материальной и моральной заинтересованности;

- оценку деятельности и аттестацию кадров, ориентацию ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия;
- систему развития кадров (подготовку и переподготовку, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование трудовой карьеры);
- межличностные отношения между работниками, администрацией и общественными организациями;
- деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника.

Целью управления как специфического рода деятельности является регулирование и координация общественного труда. Это определение касается управления вообще или «общего управления», адекватно выражаемого термином «general management». Всю совокупность целей предприятия можно разделить на четыре вида или блока: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие и социальные [2].

Экономическая цель управления – получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг; научно-техническая цель – обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок, а также повышение производительности труда за счет совершенствования технологии; производственно-коммерческая цель – производство и реализация продукции и услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью (обеспечивающие экономическую цель, договорные обязательства, госзаказы и т. д.); социальная цель – достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников.

В условиях перехода на рыночные отношения генеральной целью правомерно считать экономическую цель, но поскольку социальная цель является основой формирования целевой направленности системы управления персоналом, структуризация этого вида целей рассматривается более подробно.

Систему целей для управления персоналом следует рассматривать двояко. С одной стороны, она должна отвечать на вопрос о том, каковы конкретные потребности работников, удовлетворения которых они вправе требовать у администрации. С другой стороны, эта же система целей должна отвечать и на вопрос о том, какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация и какие условия она стремится создать. Очевидно, эффективность управления персоналом зависит от того, в какой степени будут непротиворечивы указанные две группы целей.

Блок социальных целей, с точки зрения персонала, представлен на рисунке 1.

С точки зрения администрации, тот же блок целей должен включать в себя целевые задачи и условия для их решения, приведенные на рисунке 2.

При внимательном рассмотрении обеих ветвей блока социальных целей (персонала и администрации) видно, что целевые задачи непротиворечивы. Это создает объективную основу эффективных взаимоотношений данных субъектов для достижения общих целей. И хотя в качестве главной задачи администрации обозначена прибыль, отправным моментом в методологии управления персоналом стало осознание того факта, что одним из важнейших условий реализации этой цели является удовлетворение социальных потребностей человека.

В соответствии с указанными целями формируется система управления персоналом, и в качестве базы для ее построения используются принципы, т. е. правила, а также методы управления, разработанные наукой и апробированные практикой [3].



Рисунок 1 – Система целей, позволяющая реализовать социальные потребности, с точки зрения персонала организации



Рисунок 2 – Система целей администрации по использованию персонала и условия их достижения

Важной особенностью внутрифирменного управления становится единое и комплексное воздействие на весь персонал в целом. В связи с этим складывается система кадровой работы, которая:

- интегрирует управление персоналом в общую систему управления фирмой, увязывает его со стратегическими установками и корпоративной культурой, а также с планированием научно-исследовательских работ, производства, сбыта, повышения качества и т. д.;

- включает развернутую систему постоянных и программных мероприятий по регулированию занятости, планированию рабочих мест, организации отбора, расстановки и подготовки кадров, прогнозированию содержания работ;

- предполагает тщательный учет (в том числе в информационных системах) качеств и профессиональных характеристик работников, а также результатов их деятельности;

- предусматривает пропагандистскую и воспитательную работу как с работниками фирмы, так и с членами их семей (японская практика);

- централизует управление трудом в фирме в руках одного из ее лидеров, а также осуществляет меры по совершенствованию механизма кадровой работы.

Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформировать главную цель системы управления персоналом – обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этими целями формируется система управления персоналом организации.

Можно выделить такие основные задачи управления персоналом производства:

- создание жизнеспособной системы управления кадрами организации;

- разработка долгосрочного плана работы с персоналом;

- разработка краткосрочного (оперативного) плана по работе с кадрами;

- определение потребности организации в персонале количественно и качественно.

Для выполнения задач по управлению персоналом реализуются разнообразные функции управления кадрами, к которым относятся:

- прием на работу нового сотрудника после соответствующего тестирования;

- оценка возможностей работника при приеме на работу и аттестации;

- создание действующей мотивации трудового процесса и ее адаптация к изменению внешних и внутренних условий;

- научная организация трудового процесса и внедрение деловой этики как нормы повседневной работы;

- урегулирование возникающих стрессов и конфликтов, создание для персонала безопасных условий труда;

- внедрение инновационных методов в систему управления организации.

Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, которые он использует для производства материальных благ и услуг. Это особый фактор производства, который может отказаться от условий труда, уволиться по собственному желанию, менять эффективность труда без связи с его условиями, переучиваться, менять специальность. Он территориально привязан, социально неоднороден, осознает, что затраты на рабочую силу – предмет переговоров, способен бастовать, взаимозаменяем с капиталом.

Человеческий капитал – образование, квалификация, приобретенная в процессе производства, знания и навыки, воплощенные в рабочей силе.

Человеческий фактор – совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей; это люди организаций и учреждений, объединенные для совместной деятельности. В структурном плане, это, в первую очередь, личность, рабочая группа, трудовой коллектив. Это не только коллективный работник, но и коллективный субъект общественной жизни, имеющий социальную, демографическую, экономическую и политическую структуру. Это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества.

Трудовой потенциал – возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники. Трудовой потенциал, являясь формой материализации человеческого фактора, выступает как персонифицированная (воплощенная в конкретных личностях) рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик, как реализованных, так и еще не реализованных в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства. Выступая в качестве интегральной характеристики количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду, трудовой потенциал определяет возможности как отдельных работников, так и их групп (больших и малых) [4].

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, с другой стороны. Он включает в себя:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда исходя из иерархии потребностей.

Трудовой потенциал организации отличен от трудового потенциала работника (система всегда больше составляющих ее частей) в силу возникновения нового качества синергического эффекта, обусловленного взаимодействием составляющих систему (организацию) элементов. Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Объемную величину трудового потенциала целесообразно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, т. е. через возможные к отработке человеко-часы [5].

Таким образом, вся система целей управления персоналом, имея своей основой экономический рост предприятия, вместе с тем учитывает социальную направленность как основу формирования направленности управления кадрами. Цели организации по управлению персоналом должны одновременно решать вопросы потребностей персонала и способствовать целям использования персонала для экономического благополучия и роста.

Список использованной литературы

1. **Арутюнов, В. В.** Управление персоналом : учеб. пособие / В. В. Арутюнов, И. В. Волынский. – Ростов н/Д, 2009. – 448 с.
2. **Боронова, Г. Х.** Психология труда : конспект лекций / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. – М. : Эксмо, 2008. – 160 с.
3. **Веснин, В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика : учеб. / В. Р. Веснин. – М. : Велби : Проспект, 2011. – 688 с.
4. **Дятлов, В. А.** Управление персоналом : учеб. пособие / В. А. Дятлов. – М. : ПРИОР, 2009. – 365 с.
5. **Кибанов, А. Я.** Основы управления персоналом : учеб. / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 304 с.