

Е. В. Гриневская

Научный руководитель

А. З. Коробкин

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Основу современных концепций управления персоналом организации составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Те производственные процессы, которые идут в организации, требуют ее специфического кадрового обеспечения. На этом строится базис управления персоналом, состоящий в формировании соответствующего текущим и стратегическим целям организации контингента работающих [1].

Процесс управления персоналом представляет собой сферу теоретических и практических знаний и реализуемой на их основе системной деятельности, направленной на обеспечение организации эффективным персоналом, его рациональное использование и всестороннее развитие.

Рациональная организация деятельности по управлению персоналом предполагает построение целостной системы, которая включает отдельные подсистемы работы с персоналом, предназначенные для эффективного воздействия на него:

- подсистему общего и линейного управления кадрами в организации;
- подсистему планирования и маркетинговой политики в отношении персонала;
- подсистему учета персонала, подсистему управления организационными отношениями и организационной структурой управления;
- подсистему обеспечения нормативных условий трудовой деятельности;
- подсистему управления развитием кадров;
- подсистему мотивации персонала, подсистему управления социальным развитием;
- подсистему правового обеспечения деятельности персонала [1].

В зарубежной практике систему управления человеческими ресурсами традиционно принято делить на семь подсистем: развитие и обучение, управление, отбор и определение на должность, льготы и вознаграждения, трудовые отношения, здоровье, трудовая безопасность и конфиденциальность. Эти блоки составляют основу деятельности по управлению персоналом.

К целям системы управления персоналом организации относят:

- повышение конкурентоспособности организации на рынке;
- повышение производительности труда и качества результатов производства и, как следствие, увеличение прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Формирование системы управления персоналом в организации осуществляется через ее организационное проектирование – разработку проектов организации системы управления пер-

соналом и ее интеграции в существующую в организации систему управления. Проектирование предполагает описание организации и деятельности всех функциональных и целевых подсистем, их взаимосвязей между собой и с элементами внешней среды, проблемные вопросы и резервы функционирования. Моделируемый исполнительный механизм фиксируется в документах об организационной структуре, положениях о подразделениях и службах организации.

Экономическая и социальная эффективность функционирования системы управления персоналом – результат, который обусловлен успешностью реализации механизма воспроизводства трудового потенциала. Правильно выбранная стратегия управления персоналом обеспечивает:

- своевременное укомплектование кадрами рабочих и специалистов в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции;
- формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива при минимизации затрат;
- стабилизацию коллектива, благодаря учету интересов работников, предоставлению возможностей для квалификационного роста и получению других льгот;
- формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;
- рациональное использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой и др.

Оценка качества и эффективности системы управления персоналом организации подразумевает анализ всех направлений (подсистем) системы управления персоналом по ряду критериев. При этом организация вправе сама определять перечень критериев в зависимости от специфики деятельности, намеченных стратегических целей и установленных приоритетов. Например, таковыми могут выступать:

- конечные результаты производства за определенный период (объем товарной или реализованной продукции, ее качество, прибыль, себестоимость, рентабельность, срок окупаемости капвложений, дивиденды на одну акцию и др.);
- показатели результативности и качества труда (продуктивность труда и динамика ее изменений; удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции; трудоемкость продукции;
- фондовооруженность труда; потери рабочего времени; качество труда;
- коэффициенты сложности работ, учитывающие дифференциацию работы);
- показатели организации труда, мотивации, социально-психологического климата в коллективе (численность и структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров, дисциплина, фонд рабочего времени, затраты на одного работающего, равномерность загрузки персонала, методы и стиль руководства, адаптация персонала, материальные и нематериальные методы стимулирования, моральный климат в коллективе, лояльность и преданность сотрудников организации, карьерный рост и пр.);
- иные факторы (географическое расположение организации, уровень конкуренции, уровень дифференциации доходов работников и пр.).

Оценка эффективности управления персоналом позволяет достичь следующих целей:

- улучшения функционирования системы управления персоналом за счет корректировок, вносимых по результатам исследований;
- получения обратной связи со стороны линейных сотрудников и менеджеров;
- привлечения персонала к достижению целей, стоящих перед компанией и, как следствие, повышение его мотивации.

Управление персоналом в Республике Беларусь в современных условиях имеет общие для большинства организаций недостатки: отсутствие системности работы с персоналом, разобщенность, так как различные аспекты деятельности персонала организуют разные отделы и секторы, отсутствие разработанных технологий и четких методик по направлениям работы, отсутствие подготовленных для работы с людьми сотрудников, неотработанные каналы обратной связи, неинтегрированность целей работы с персоналом и целей предприятия.

Основными направлениями совершенствования системы управления персоналом при ее формировании или реформировании должны стать анализ ситуации, проектирование целостной комплексной системы управления персоналом, внедрение основных элементов системы в практику работы организации, совершенствование и расширение возможностей автоматизированных систем управления кадрами, оптимизация системы обучения персонала, формирование дополнительных каналов передачи информации и взаимодействия между сотрудниками и руко-

водством организации по вопросам ее функционирования, формирование мотивирующей корпоративной культуры на основе современных персонал-технологий.

Список использованной литературы

1. **Виханский, О. С.** Менеджмент : учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 7-е изд., стер. – М. : Магистр, 2020. – 576 с.