

УДК 005.95

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ, МЕТОДЫ,
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ****Пиличев Никита Владимирович,**

студент,

Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова,

Кафедра электроэнергетики и электротехники

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению вопроса управления персоналом организации. В процессе написания статьи были выделены основополагающие принципы, на основании которых должен строиться процесс управления персоналом. Были рассмотрены функции HR-специалистов, выделены такие, как подбор кадров, адаптация новых сотрудников в коллективе, повышение мотивации, организация обучения кадров, мониторинг и оценка качества уровня знаний сотрудников. Автором описан ряд методов управления персоналом организации: экономический, административный, социально-психологический. Даны их характеристики. В тексте статьи представлена эволюция управления персоналом организации, описаны пути качественных изменений в данной сфере.

Ключевые слова: HR-специалист, принципы управления, подходы к управлению, методы управления, эволюция управления, качественные изменения.

**ORGANIZATION PERSONNEL MANAGEMENT: APPROACHES,
METHODS, WAYS OF IMPROVEMENT****Nikita V. Pilichev**

Студент-магистрант,

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Northern (Arctic)

Federal University named after M. V. Lomonosov»

Department of Electric Power and Electrical Engineering

pilichevnikita@mail.ru**ABSTRACT**

The article is devoted to the consideration of the issue of personnel management of the organization. In the process of writing the article, the fundamental principles on the basis of which the personnel management process should be built were highlighted. The functions of HR

specialists were considered, such as recruitment, adaptation of new employees in the team, increased motivation, organization of personnel training, monitoring and evaluation of the quality of the level of knowledge of employees were highlighted. The author describes a number of methods of personnel management of the organization: economic, administrative, socio-psychological. Their characteristics are given. The text of the article presents the evolution of the organization's personnel management, describes the ways of qualitative changes in this area.

Keywords: HR specialist, management principles, management approaches, management methods, management evolution, qualitative changes.

Осуществление деятельности любого предприятия зависит не только от наличия каких-либо материальных активов, но и от его персонала, который является самым сложным объектом управления. Объясняется это тем, что невозможно с абсолютной точностью предугадать как отдельно взятый сотрудник отреагирует на конкретное управленческое решение.

В настоящее время теория управления персоналом во многом ориентируется на такие положения, как признание значимости личности каждого конкретного сотрудника, его мотивация и возможность управления ею в соответствии с целями и задачами предприятия. На основании данных положений выделяют принципы, согласно которым: подбор персонала должен осуществляться строго в соответствии с профессиональными и личными качествами сотрудников; любой коллектив должен включать в себя как опытных работников, так и молодых специалистов; рабочие поручения должны строго соответствовать возможностям их исполнителя; необходимо создавать условия, обеспечивающие стремление сотрудников к повышению профессиональной квалификации; любое кадровое решение должно приниматься в рамках правового поля [3].

Говоря об управлении персоналом, следует отметить, что в настоящее время для создания конкурентоспособного коллектива, который будет отличаться профессионализмом, сплоченностью и ответственностью, компании в процессе своей деятельности прибегают к помощи HR-специалистов, то есть менеджеров по управлению персоналом. В их обязанности входит целый комплекс мероприятий, обеспечивающих стабильное функционирование кадрового состава организации. Например, на этапе подбора кадров HR-специалисты используют такие приемы, как переманивание сотрудников компаний-конкурентов, создание благоприятного образа компании, использование сети Интернет для поиска новых кадров и др. Особое внимание следует уделить тенденции поиска сотрудников, которые работают исключительно удаленно, поскольку данный тип трудоустройства является нестандартным для российского рынка труда. После того, как новые кадры будут найдены, HR-специалист проводит мероприятия, которые способствуют адаптации новых сотрудников в коллективе. Для этого может использоваться система наставничества, проведение экскурсий по предприятию и знакомство с корпоративной культурой. Отдельное внимание в процессе своей деятельности HR-специалисты уделяют вопросу мотивации. Ее повышение может обеспечиваться как материальной поддержкой сотрудников, например, путем премирования, так и нематериальной – формирование позитивной атмосферы в

коллективе, чувства гордости у члена коллектива за проделанную работу и др. Также в обязанности менеджеров по управлению персоналом входит организация обучения кадров. В этой связи могут проводиться различного рода лекции, семинары, тренинги, деловые игры. Немаловажным элементом деятельности HR-специалистов является мониторинг и оценка качества уровня знаний сотрудников. Для этого существует целый ряд мероприятий: тестирование, интервьюирование, метод экспертных оценок, проведение аттестации. По результатам проведенной проверки может быть вынесено решение о дальнейшей возможности конкретного сотрудника продолжать свою трудовую деятельность [5].

Важным элементом системы управления персоналом организации является метод управления, под которым подразумевается способ воздействия на коллектив для достижения целей предприятия. В настоящее время выделяют три группы методов: экономические, административные, социально-психологические. В экономическую группу методов входит система поощрения и наказания сотрудников, а также меры социальной поддержки, например, оплата проезда и питания. Ключевой особенностью данной группы методов является требование к их окупаемости. Иными словами, затраченные средства должны вернуться компании в виде прибыли. Административные методы, включающие в себя систему указов, приказов и распоряжений вышестоящего руководства, ориентированы на поддержание трудовой дисциплины в коллективе предприятия. Особенность данного метода – обязательность исполнения поручений, выданных руководством подчиненному. Целью социально-психологических методов является предупреждение возникновения конфликтных ситуаций в коллективе, выявление неформальных лидеров, формирование корпоративной культуры. Свое начало данный метод берет из психологии и социологии [2].

Несмотря на разнообразие мероприятий, направленных на оптимизацию управления персоналом организаций, существует ряд перспективных тенденций, внедрение которых способно качественно изменить систему управления персоналом [6].

На рисунке 1 представлена эволюция управления персоналом организации. На данный момент большинство российских предприятий находится на втором уровне данной пирамиды: управление персоналом. Переход на более высокий уровень, отличительной особенностью которого будет возможность управления интеллектуальным капиталом, позволит вывести объем получаемой организацией прибыли на новый уровень. Говоря об управлении человеческим фактором, нужно понимать, что данный уровень управления рассматривает сотрудника в качестве неуправляемой переменной. На этом этапе должны будут реализовываться программы, основанные на желаниях и способностях сотрудников, обеспечивающие рост их потребностей и более благоприятные условия труда, чем у конкурентов. Переход на каждый качественно новый уровень возможен лишь в случае отказа от решения оперативных кадровых проблем и последующего перехода к решению стратегических задач, выходящих за пределы ответственности существующих в данный момент служб управления персоналом [1,4].



Рисунок 1. Эволюция управления персоналом организации

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод, что в настоящее время грамотное управление персоналом организации является одним из основополагающих факторов успешной работы предприятия. Компании, которые стремятся занимать лидирующие позиции на рынке, хотят быть конкурентоспособны, нацелены на увеличение клиентской базы и объемов получаемой прибыли, должны внедрять передовые технологии в процесс поиска новых кадров, мотивировать сотрудников и реформировать существующие службы управления персоналом.

Литература

1. Антонов В. Г., Купцова Е. В., Купцова Е. С. Топ-менеджеры и проблемы управления организациями // Управление. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/top-menedzhery-i-problemy-upravleniya-organizatsiyami> (дата обращения: 06.04.2022).
2. Валдеева Е. М., Парфенова Н. И., Дербенева А. А. Формирование системы нематериального стимулирования труда // Human Progress. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-nematerialnogo-stimulirovaniya-truda> (дата обращения: 06.04.2022).

3. Макарова Л. В., Джафаров Н. К. Особенности управления персоналом организации // Вестник Московского университета МВД России. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 06.04.2022).
4. Марков А. В. Теоретические предпосылки применения инновационных методов мотивации в управлении персоналом // Oeconomia et Jus. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-predposylki-primeneniya-innovatsionnyh-metodov-motivatsii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 06.04.2022).
5. Мустафина С. Т., Яркова С. А. Современные технологии управления персоналом организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. №. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 06.04.2022).
6. Селентьева Д. О., Зиганшина Д. Г. Совершенствование системы управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii-1> (дата обращения: 06.04.2022).

References

1. Antonov V. G., Kuptsova E. V., Kuptsova E. S. Top managers and problems of management of organizations // Management. 2021. No.2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/top-menedzhery-i-problemy-upravleniya-organizatsiyami> (date of address: 06.04.2022).
2. Valdeeva E. M., Parfenova N. I., Derbeneva A. A. Formation of a system of intangible labor incentives // Human Progress. 2019. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-nematerialnogo-stimulirovaniya-truda> (accessed: 06.04.2022).
3. Makarova L. V., Jafarov N. K. Features of personnel management of the organization // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2019. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-organizatsii> (accessed: 06.04.2022).
4. Markov A.V. Theoretical prerequisites for the use of innovative methods of motivation in personnel management // Oeconomia et Jus. 2020. No. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-predposylki-primeneniya-innovatsionnyh-metodov-motivatsii-v-upravlenii-personalom> (accessed: 06.04.2022).
5. Mustafina S. T., Yarkova S. A. Modern technologies of personnel management of the organization // Actual problems of aviation and cosmonautics. 2019. no. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-upravleniya-personalom-organizatsii> (date of application: 06.04.2022).

6. Selentyeva D. O., Ziganshina D. G. Improvement of the personnel management system of the organization // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2018. No.12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii-1> (accessed: 06.04.2022).