



Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы

Гуцина Ю.И.¹, Гаврилова О.А.¹, Нестеренко Т.В.¹

¹ Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета, Волжский, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье рассмотрены цели и задачи системы управления персоналом, методы согласованной работы системы управления персоналом. В ходе исследования были использованы методы анализа, синтеза, индукции и дедукции, системного анализа. Авторами проведен анализ и оценка системы управления персоналом организации; рассмотрены основные принципы, на которых базируется система управления персоналом; систематизированы методы управления персоналом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление персоналом, цели системы управления персоналом, задачи системы управления персоналом, подходы, формулирующие систему управления кадрами, методы согласованной работы системы управления персоналом, подсистемы управления персоналом.

Staff management system: content, goals, functions and methods

Guschina Yu.I.¹, Gavrilova O.A.¹, Nesterenko T.V.¹

¹ Volzhsky Polytechnic Institute (branch) of Volgograd State Technical University, Russia

Введение

Управление персоналом является одной из самых важных областей жизни предприятия, способной значительно повысить эффективность данного предприятия. В современных условиях жесткой конкуренции любое предприятие вынуждено адаптироваться к условиям рынка. Но и рыночные условия постоянно меняются, выдвигая все новые требования к бизнес-процессам предприятия. В связи с этим растет актуальность управления персоналом, развитие которого должно быть непрерывным, для лучшего понимания и владения сегодняшней рыночной экономической ситуацией.

Управление персоналом прочно занимает ведущие позиции в общей системе управления предприятием. В методологическом плане данная сфера обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные показатели и характеристики деятельности, специальные процедуры и способы.

Рынок старательно диктует свои правила работы любому предприятию вместе с предъявлением персоналу множества новых, до сегодня

нышнего дня неведомых, требований, с борьбой за потребителя, быстротой реакции на спрос и умением приспосабливаться к частому изменению структуры функциональных обязанностей [1] (*Kirilyuk O.M., Panova E.A., Panova K.A., 2015*).

Высокая динамика коммерческой деятельности вынуждает каждого сотрудника постоянно тратить дополнительные усилия на повышение собственной квалификации.

Произошло значительное усложнение системы стимулирования и мотивации сотрудников, прежде всего, в связи с приемом на работу по краткосрочным контрактам, выдвигению разнообразных предварительных условий, жесткой увязкой материальных поощрений с получением прибыли и иными факторами.

Можно сделать уверенный вывод, что при отсутствии службы по управлению персоналом руководству предприятия не справиться с возникающими новыми задачами и проблемами.

Удачно подобранной и мотивированной команде специалистов-профессионалов по плечу решение самых трудных задач и проблем. И наоборот, если коллектив апатичен, подвержен внутренним конфликтам и нездоровой конкуренции, то может «завалить» казалось бы беспроблемный проект.

Результаты исследования

В широком смысле, система управления персоналом означает совокупность определенных методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами, работающими в какой-либо организационной структуре.

ABSTRACT:

The article considers goals and tasks of the staff management system, methods of coordinated operation of the staff management system. During the research we used methods of analysis, synthesis, induction and deduction, system analysis. The authors of the article analyzed and assessed the staff management system of the organization; studied the main principles on which is based the staff management system; systematized methods of the staff management.

KEYWORDS: staff management, goals of the staff management system, tasks of the staff management system, approaches that define the staff management system, methods of coordinated work of the staff management system, staff management subsystems

Received: 18.10.2016 / Published: 16.04.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Guschina Yu.I. (Julia25.30@mail.ru)

CITATION:

Guschina Yu.I., Gavrilova O.A., Nesterenko T.V. (2017) Sistema upravleniya personalom: sodержanie, tseli, funktsii i metody [Staff management system: content, goals, functions and methods]. Rossiyskoye predprinimatelstvo. 18. [7]. – 1205-1213. doi: [10.18334/rp.18.7.37730](https://doi.org/10.18334/rp.18.7.37730)

Структура управления персоналом в организации, как правило, определяет политику компании, стратегию поведения на рынке, общий характер деятельности и объемы производства [2] (*Gavrilova O.A., Nesterenko T.V., 2012*).

Классифицируя цели, для достижения которых создается система управления персоналом, можно объединить все направления в несколько крупных групп:

- экономические (все цели подразумевающие повышение конечной прибыли);
- научно-технические (рост производительности и внедрение инноваций);
- коммерческо-производственные (рост объемов производства и реализации);
- социальные (организация условий труда).

Задачи системы управления персоналом, в свою очередь, заключаются в следующем:

- обеспечение компании квалифицированными сотрудниками;
- реализация потенциала коллектива;
- поддержка комфортных условий труда;
- развитие у коллектива положительных персональных навыков;
- укрепление стабильности коллектива;
- создание условий для карьерного роста сотрудников.

Выделяется несколько основополагающих подходов, которые формулируют систему управления кадрами в зависимости от того, какой из аспектов данного явления подлежит рассмотрению.

В современном мире понятие системы управления персоналом включает:

- кадровое планирование;
- определение существующей потребности в найме работников;
- набор сотрудников;
- отбор;
- последующий найм работников;
- адаптация нанятого персонала;
- обучение кадров;
- карьера;

ОБ АВТОРАХ:

Гущина Юлия Игоревна, доцент кафедры экономики и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент (Julia25.30@mail.ru)

Гаврилова Оксана Александровна, доцент кафедры экономики и менеджмента, кандидат экономических наук (smile427@mail.ru)

Нестеренко Татьяна Викторовна, доцент кафедры экономики и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент (tnesterenko@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Гущина Ю.И., Гаврилова О.А., Нестеренко Т.В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 7. – С. 1205-1213.
doi: [10.18334/rp.18.7.37730](https://doi.org/10.18334/rp.18.7.37730)

- оценка;
- мотивация сотрудников;
- нормирование труда.

Это лишь основные кадровые технологии, представляющие диапазон, который включает в себя любая система управления персоналом. Все элементы данной системы можно объединить в три больших блока: технологии по формированию и представлению персонала, технологии по развитию персонала и технологии, направленные на рациональное использование ресурсов действующего персонала.

Эффективно действующая система управления персоналом должна состоять из абсолютно всех процедур по работе с кадрами, начиная с определения и составления основных идей по взаимодействию администрации и руководства с сотрудниками и заканчивая увольнением работников [3] (*Gavrilova O.A., Guschina Yu.I., 2013*). Причем все подсистемы должны четко функционировать и взаимодействовать между собой.

Чтобы в действующей организации была хорошо налаженная система управления, для персонала сотрудники кадровой службы применяют определенные методы, направленные на построение структуры управления. Данные методы можно объединить в две большие группы:

- к первой группе относятся те, которые характеризуют непосредственные требования, предъявляемые к формированию слаженной системы по управлению кадрами;
- ко второй относят методологические принципы, отвечающие за определение направлений по развитию системы управления.

Основным методом, действующим в построении системы управления сотрудниками, считается системный анализ. Этот методологический принцип относится к системному подходу и помогает решить проблемы, связанные с совершенствованием и улучшением такого явления, как система управления персоналом [4] (*Primak D.D., Zavyalova N.B., 2015*). Также существуют и другие основополагающие методы.

Метод сравнений

Его суть заключается в сравнении уже существующей на предприятии системы управления сотрудниками с подобной системой управления в успешной и популярной организации. Сравнение будет давать эффективный и положительный результат при сопоставлении однородных управленческих систем.

Принцип последовательной подстановки

С помощью него изучается влияние на действие системы управления кадрами каждого из факторов, входящих в состав действующей системы, по отдельности. Факторы ранжируют и подбирают наиболее оптимальные и существенные.

Метод декомпозиции

Действует по принципу расчленения сложных явлений на простые. Если элементы будут как можно проще, то проникновение в самую глубь изучаемого явления будет полнее.

Принцип динамики

Предусматривает положение определенных данных в ряду динамики и последующее исключение случайных и ошибочных отклонений из него. Данный принцип обычно используют, исследуя разнообразные количественные показатели, которыми характеризуется система управления персоналом.

Структуризация целей

Отвечает как за качественное, так и за количественное обоснование каких-либо целей и стратегий, существующих в организации, а также целей, которых придерживается действующая система управления персоналом, сопоставляя их с целями предприятия.

Экспертная аналитика

Основа этого метода заключается в привлечении высококвалифицированных экспертов в области управления кадрами, а также руководящего состава организации к данному процессу. При помощи экспертного анализа можно выявить различные направления по совершенствованию управленческой системы в области персонала той или иной организации или предприятия, оценить причины возможных существующих недостатков данной системы.

Нормативный принцип

Отвечает за применение нормативов, определяющих содержание и состав набора функций в области управления кадрами, за численность сотрудников по этому набору функций, тип структуры организации и определенные критерии, по которым строится аппарат управления кадрами и организацией в целом.

Принцип параметрии

С помощью него выявляют и устанавливают функциональные зависимости, наблюдаемые между параметрами действующей системы управления кадрами и параметрами набора элементов системы производства для установления соответствия.

Морфологический анализ

Данный метод является своеобразным средством, используемым для изучения различных всевозможных комбинированных вариаций организационных решений. Эти решения вырабатываются для осуществления отдельных функций, чтобы система управления персоналом работала эффективно.

Это делают так: записывают в столбик все существующие функции системы, а затем напротив каждой из них построчно указываются все возможные способы и варианты осуществления той или иной функции. В итоге получается так называемая морфологическая матрица. Основная идея данного принципа таится в раздроблении сложной задачи на более мелкие, так как их намного легче решать одну за другой по отдельности.

Творческие совещания

Это принцип коллективного обсуждения руководителями и специалистами различных направлений, в которых должна развиваться система управления персоналом.

В чем заключается эффективность этого «словесного» методологического элемента? Дело в том, что когда один из руководителей высказывает какую-либо идею, то у других собеседников вызывается еще несколько новых идей и так происходит до образования большого потока решений. В ходе этого можно найти действительно очень много путей к совершенствованию структуры организации.

Одной из причин, по которым та или иная организация развивается успешно, является правильно подобранная и грамотно управляемая команда. Если подбором персонала занимается менеджер по персоналу совместно с руководителем, то построением внутренней системы управления занимается только руководитель [5] (*Kibanov A. Ya., 2015*).

Выделяют следующие типы управления персоналом.

Управление по результатам. Это процесс, в котором работник желает достичь поставленных перед ним задач и целей. Основной упор здесь делается на мотивирование человека и создание для него благоприятных условий для эффективной работы. Базируется этот процесс на основных элементах:

1. планирование,
2. управление делами и людьми,
3. после получения результата – оценка и планирование следующих действий.

Управление через мотивацию. Здесь система выстраивается через удовлетворение потребностей персонала, а также синхронизацию интересов работника и организации. При таком подходе сильной стороной являются реализуемые социальные программы и благоприятный климат в коллективе.

Рамочное управление. Руководителем устанавливаются определенные рамки, в пределах которых сотрудники вольны в принятии решений. При таком управлении сотрудники более инициативны творчески, ответственны и работают более эффективно.

Управление через делегирование. Этот тип управления характеризуется: ясностью задач, четко очерченными рамками, в которых может действовать сотрудник, и разграничением ответственности за результат.

Партисипативное управление. В этой модели выстраивается система, при которой работник максимально вовлекается в дела организации. При таком подходе работник получает удовлетворение от работы и, как результат, выполняет ее более качественно, ответственно и эффективно.

Предпринимательское управление. То есть создание внутри организации такой атмосферы, при которой возрастает предпринимательская активность среди персонала. То есть персонал представляется не просто отдельными рабочими единицами, а сообществом предпринимателей и творцов.

Эффективность организации зависит не только от самих работников, но и от внутреннего микроклимата, от той формы управления персоналом, которую выберет руководитель. При этом важно, чтобы не было перекосов и все действия выполнялись в комплексе [6] (*Nikolaevskaya M.L., Spektor E.V., 2015*).

Заключение

Управление персоналом – это целенаправленная и совместная деятельность состава руководства организации. К нему относятся руководители предприятия, а также другие специалисты, которые ответственны за выработку действенной концепции политики кадрового дела и индивидуальных методологических основ управления работниками организации. В ходе руководства сотрудниками должна быть выработана четкая система управления персоналом, организация и последующее планирование работы кадров, проведение маркетинговой политики в области персонала, а также определение потенциала каждого сотрудника и потребность его в организации [7].

На современном этапе экономического развития система управления персоналом включает, как правило, несколько основополагающих подсистем, которые специализируются на осуществлении ряда определенных функций [8].

Подсистема общего и линейного управления кадрами в организации

Работа данной подсистемы направлена как на управление всей организацией в целом, так и на управление различными производственными и функциональными подразделениями. Таких структурных подразделений может быть достаточно много, в зависимости от масштаба организационной структуры и масштаба предприятия.

Подсистема планирования и маркетинговой политики в отношении персонала

Эта подсистема включает в себя функции, связанные с разработкой политики кадров и стратегий управления ими, а также функции, направленные на анализ потенциала персонала и рынка труда в целом, организацию планирования действующих кадров, планирование и последующее прогнозирование существующей потребности в новом и нынешнем персонале.

Подсистема учета существующего персонала в данной организации

Суть ее функционирования связана с организацией найма работников, обеспечении собеседования, количественной и качественной оценки эффективности отбора и приема в организацию определенных кадров. Сюда же относят профессиональную ориентацию работников, рациональное использование и распределение персонала по существующим в организации подразделениям, управление занятостью в целом и учет приема, поощрения, перемещения, увольнения каждого из сотрудников.

Подсистема, направленная на управление организационными отношениями

Является компонентом, без которого менеджмент персонала не смог бы стабильно существовать и развиваться. Управление организационными отношениями включает следующие функции:

- анализ и последующее регулирование как личностных, так и групповых трудовых взаимоотношений нынешних сотрудников того или иного предприятия,
- анализ отношений непосредственно руководителей,
- управление конфликтами на производстве и возникающими стрессорными обстоятельствами,
- психологическая диагностика в сфере деловых взаимоотношений.

Подсистема, обеспечивающая нормативные условия трудовой деятельности

Этот компонент направлен на соблюдение определенных требований и правил в области охраны труда, окружающей среды, технической эстетики и эргономики трудового процесса.

Подсистема, управляющая развитием кадров

Занимается обучением, переподготовкой, повышением квалификации действующего персонала. Система управления не была бы эффективной без периодической оценки сотрудников, осуществления мероприятий, направленных на адаптацию новых кадров, реализации продвижения тех или иных сотрудников по карьерной лестнице и организации резерва кадров.

Подсистема, отвечающая за мотивационный компонент

Работа этого подразделения связана с управлением мотивами поведения работников, нормированием и тарификацией процесса производства, разработку систем заработной платы сотрудникам, форм их участия в капитале и прибыли, организацией морально положительного подкрепления персонала в виде поощрений.

Подсистема, управляющая социальным развитием

Занимается организацией регламентированного общественного питания, развитием организационной культуры работников и их физическим воспитанием, а также обеспечивает охрану отдыха и здоровья, социальное страхование сотрудников и управление жилищным обслуживанием.

Подсистема, направленная на развитие структуры организационного управления

Этот компонент анализирует уже сложившуюся в организации структуру руководства и отвечает за разработку расписания штата персонала.

Подсистема обеспечения прав в системе управления персоналом

Решает юридические вопросы в области отношений на производстве, согласует распорядительные и другие официальные документы по управлению кадрами.

Обобщая все элементы, можно увидеть, что цели системы управления персоналом обширны и разнообразны, так же, как и функции. Однако все зависит от масштаба предприятия или организации, в котором реализуется эта самая система.

ИСТОЧНИКИ:

1. Кириллюк О.М., Панова Е.А., Панова К.А. Концепция управления человеком как одно из перспективных направлений управления персоналом // Современные концепции научных исследований: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ; Под редакцией Н.В. Пшенисниной. Н.Новгород, 2015. – с. 104-107.
2. Гаврилова О.А., Нестеренко Т.В. Особенности управления персоналом в условиях кризиса // Международное научное издание «Современные фундаментальные и прикладные исследования». – 2012. – № 1(4). – с. 120-122.
3. Гаврилова О.А., Гущина Ю.И. Стратегическое управление персоналом в современ-

- ных условиях // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. – 2013. – № 4(11). – с. 116-118.
4. Примак Д.Д., Завьялова Н.Б. Совершенствование системы управления персоналом в рамках стратегического управления организацией // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2015. – № 3(15). – с. 52-58.
 5. Кибанов А.Я. Управление персоналом. - М.: КноРус, 2015. – 202 с.
 6. Николаевская М.Л., Спектор Е.В. Управление персоналом в современном менеджменте // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях. 2015. – с. 80-82.
 7. Сообщество и публикации. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru>.
 8. Мои лекции. [Электронный ресурс]. URL: <http://mylektsii.ru/5-132091.html>.

REFERENCES:

- Gavrilova O.A., Guschina Yu.I. (2013). Strategicheskoe upravlenie personalom v sovremennykh usloviyakh [Strategic staff management under modern conditions]. *Mezhdunarodnoe nauchnoe izdanie Sovremennye fundamentalnye i prikladnye issledovaniya*. (4(11)). 116-118. (in Russian).
- Gavrilova O.A., Nesterenko T.V. (2012). Osobennosti upravleniya personalom v usloviyakh krizisa [Features of staff management during crisis]. *Mezhdunarodnoe nauchnoe izdanie «Sovremennye fundamentalnye i prikladnye issledovaniya»*. (1(4)). 120-122. (in Russian).
- Kibanov A.Ya. (2015). *Upravlenie personalom [Staff management]* M.: KnoRus. (in Russian).
- Kirilyuk O.M., Panova E.A., Panova K.A. (2015). Kontseptsiya upravleniya chelovekom kak odno iz perspektivnykh napravleniy upravleniya personalo [The concept of human management as one of the promising areas of staff management] *Modern concepts of scientific research*. 104-107. (in Russian).
- Nikolaevskaya M.L., Spektor E.V. (2015). *Upravlenie personalom v sovremennom menedzhmente [Staff management in modern management]* Theoretical and applied problems of science and education. 80-82. (in Russian).
- Primak D.D., Zavyalova N.B. (2015). Sovershenstvovanie sistemy upravleniya personalom v ramkakh strategicheskogo upravleniya organizatsiy [Enhancement of human resource management system in the framework of strategic management]. *Human Capital and Professional Education*. (3(15)). 52-58. (in Russian).

