

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Введение. Изначально конкурентоспособность организации формируется за счет ресурсных факторов, но их недостаточно для удержания лидерских позиций на рынке. Для этого в процессе деятельности организации необходима разработка механизмов управления ресурсами и бизнес-процессами, позволяющими эффективно использовать имеющиеся конкурентные преимущества и формировать новые [1]. Перечень источников обеспечения конкурентных преимуществ значителен, но в первостепенной мере он формируется за счет трудовых ресурсов организации.

В рамках теории управления персоналом выделяют два этапа, таких как управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Под персоналом организации понимается совокупность всех человеческих ресурсов, которыми она обладает. Процесс управления персоналом представляет собой совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций, обеспечения необходимых пропорций в уровне производительности труда и объема производства, поддержания постоянного соответствия подготовленности и уровня развития кадров требованиям научно-технического прогресса [2]. В ходе развития производства происходят значительные перемены в технологических процессах, менеджменте организации, изменяется ее положение на рынке. Вышеуказанные изменения обусловили постепенную трансформацию управления персоналом организации из кадровой функции в управление человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы — это главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для производства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем: люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на управление эмоционально осмысленная; процессы взаимодействия между субъектом управления и людьми являются двусторонними. Вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что служит наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности общества или отдельной организации. Разница в содержании рассмотренных выше понятий определяет и принципиальные особенности в процессе управления персоналом и человеческими ресурсами.

Временной период развития управления персоналом:

- 1950—1960 годы — организация найма и достижение договоренности о заработной плате трудящихся;
- 1960—1970 — зарождение идей о формировании системы управления персоналом организации и об его экономической эффективности;
- 1970—1980 — построение системы управления персоналом на принципах рационализма. Такая система предполагала упорядочивание работы с кадрами организации, способствовала выбору оптимального варианта управления персоналом на основе сопоставления различных вариантов. На данном этапе осознается важность доверительных отношений между сторонами (организация—работодатель—сотрудники) для достижения справедливости;
- 1980—1990 — осознание того, что жестко регламентированные системы управления персоналом являются причинами исчезновения гибкости в работе с людьми. Это вызвало необходимость изменить данные системы управления персоналом и поставить человека на первый план;
- с 1990 годов. В условиях рыночной экономики, демократизации государства и общества, повышения внимания к социальным проблемам и гуманизации условий труда, его охраны и социального страхования значительно возросло внимание к проблемам управления персоналом организации. Возникла необходимость в разработке принципиально новых методов работы с персоналом. В теорию и практику управления персоналом вводятся понятия «человеческий фактор» и «человеческий потенциал». В данные понятия вкладывается более широкий смысл, чем в понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», поскольку именно человеческие ресурсы имеют особое значение для развития экономики в целом и отдельных организаций. В центре рабочего процесса стоит именно человек. Общепризнано, что человеческие ресурсы становятся более важными, чем капитальные, а функция работы с персоналом из вспомогательной превращается в важную составляющую стратегии организации [3].

Основная часть. Система управления человеческими ресурсами организации должна строиться на принципах и методах управления человеческими ресурсами, научно разработанных и используемых на практике, которые реализуются во взаимодействии друг с другом. К принципам управления человеческими ресурсами в современных условиях относятся следующие: целенаправленность, разделение труда, дисциплина, ответственность, компетенция, стимулирование, иерархичность. В то же время при анализе методических аспектов управления человеческими ресурсами, в частности, принципов управления, необходимо четко различать принципы управления человеческими ресурсами и принципы формирования системы управления челове-

ческими ресурсами. Принципы формирования системы управления человеческими ресурсами представляют собой правила, положения и нормы, которым должны следовать руководители организаций и специалисты кадровой службы в процессе создания системы управления человеческими ресурсами. В настоящее время выделяют две группы принципов формирования системы управления человеческими ресурсами: определяющие требования к формированию системы управления человеческими ресурсами; определяющие направления развития системы управления человеческими ресурсами.

Методы управления человеческими ресурсами — это способы воздействия на коллектив и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе производства. На данный момент существует три группы методов управления человеческими ресурсами: административные, экономические, социально-психологические. Административные методы призваны обеспечить эффективную деятельность организации на основе научных подходов в управлении; экономические методы управления человеческими ресурсами должны основываться на грамотном использовании экономических законов производства; социально-психологические — на использовании социального механизма (взаимоотношения в коллективе, социальные потребности и т. п.). В целом под механизмом управления человеческими ресурсами понимается совокупность отношений, форм и методов управляющих воздействий субъектом управления на процесс управления, объектом по его формированию, распределению, развитию и использованию. Он должен быть основан на разработке и решении проблем, связанных с оценкой и эффективностью управления человеческими ресурсами организации [4].

Среди новых тенденций в современном управлении персоналом рекомендуется выделить следующие:

- управление человеческими ресурсами (HR) должно осуществляться на высшем уровне управления компании; отдел HR должен быть вовлечен в разработку стратегии бизнеса и организационной структуры компании;
- новой заметной функцией работников кадровой службы становится оказание помощи линейному персоналу в развитии и улучшении использования его организационного потенциала (подчиненных);
- сильнейший акцент делается на качество отбора, найма и обучения сотрудников, использование мотивации труда, разработку критериев оценки результатов труда;
- необходимость профессионализации управления человеческими ресурсами, повышения потенциала кадровых служб, подготовки и использования квалифицированных менеджеров по персоналу и профессиональной подготовки линейных менеджеров в области управления персоналом;
- изменение принципов и системы трудовой мотивации как важнейших факторов рационального использования и развития человеческих ресурсов с акцентом на стимулирование за результаты, конкретный вклад в достижение целей организации;
- гибкость и способность к изменениям в компании связана с более высоким уровнем образования, более широкой квалификацией, способностью переобучаться, уровнем творчества и инновационности персонала;
- особое внимание в компании уделяется социальной политике, страхованию, пенсионному обеспечению. Большие затраты связаны с улучшением условий работы персонала [5].

Таким образом, современная концепция управления персоналом основана на новой философии, центральным звеном которой является утверждение о решающей роли личности в жизнедеятельности компании, и эта тенденция сохранится в перспективе.

Заключение. Главным носителем способностей в организации является человек, он приводит в действие все производственные и организационные механизмы, именно он играет основную роль по созданию и использованию конкурентных преимуществ. Несмотря на это, система управления организацией, учет и отчетность поставлены таким образом, что осуществляется строгий контроль за использованием материальных и финансовых ресурсов, но не трудовых. А ведь именно уровень развития персонала влияет на конкурентные возможности организации и ее стратегические преимущества [5; 6]. Очень важно, что в настоящее время происходит постепенное осознание того, что именно персонал — основной фактор, определяющий успех компании.

Список цитируемых источников

1. Козлова, Е. Г. Развитие человеческого потенциала как фактора повышения конкурентоспособности предпринимательских структур : дис. ... канд. экон. наук / Е. Г. Козлова. — М., 2006. — 172 л.
2. Труд и социальное развитие : словарь. — М. : ИНФРА-М, 2001. — С. 246.
3. Колчанова, Е. Е. Предпосылки к формированию концепции развития персонала организации в современных условиях / Е. Е. Колчанова // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. — 2008. — № 3. — С. 47—53.
4. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами в российских организациях в условиях переходной экономики : дис. ... д-ра экон. наук / И. К. Макарова. — М., 2000. — 378 л.
5. Рейнгольд, Е. А. Факторы экономики знаний в обеспечении конкурентоспособности предприятий / Е. А. Рейнгольд // Проблемы соврем. экономики. — 2008. — № 3 (27).
6. Спесивцева, С. Профессионализм персонала как фактор конкурентоспособности организации / С. Спесивцева // Проблемы теории и практики упр. — 2009. — № 6. — С. 108—114.