

ДОЛГИХ С.И., ст.гр. ЭПЭК-11
Науч. руков.: Ровт Э.П., ассист.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Проанализирована система управления персоналом в целом, сформулирована главная цель системы управления персоналом на предприятии.

Актуальность. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что эффективное управление персоналом становится важным фактором, способным привести к усилению конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов. В условиях развития рыночных отношений особое значение придается повышению уровня работы с персоналом и ее постановке на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта, вопросам практического применения современных форм управления персоналом.

Управление человеческими ресурсами представляет собой один из компонентов управления организацией, одинаково важным наряду с управлением материальными и финансовыми ресурсами. Однако, в силу присущей специфики, управление персоналом представляет собой особый вид управленческой деятельности, для которой необходим творческий подход, индивидуализация и учет долгосрочной перспективы при принятии всех решений.

В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом. Это связано с тем, что само понятие такой системы в Украине появилось недавно, а также со сложностью и многоаспектностью проблемы. Отсутствие обоснованной концепции эффективности системы управления персоналом делает проблему актуальной как для теории, так и для практики.

Цель исследования. Определение главной цели системы управления предприятием и разработка предложений по повышению эффективности системы управления персоналом предприятия.

Основная часть. Персонал организации – это один из видов ресурсов предприятия. Он отличается от других (финансовых, материальных, сырьевых) тем, что работник имеет право отказаться от условий, на которых его собираются использовать, вести переговоры об уровне оплаты труда, переучиваться другим профессиям, участвовать в забастовках, увольняться по собственному желанию, решать, какие профессии являются социально неприемлемыми. В целом персонал не может рассматриваться как однородная субстанция, каждый работник имеет индивидуальные мотивы и ценности.

Оценка труда производственного и управленческого персонала получила широкое распространение на предприятиях, начиная с 70-х годов XX века, и построена на системе баллов. В 1989 г. научно-исследовательским институтом труда (г. Москва) были выданы методические рекомендации, которые послужили основой для совершенствования практики оценки персонала на основе системы баллов.

Главная идея этой оценки - количественно выразить с помощью баллов существенные характеристики как работника, так и работы, которую он выполняет. Используя в совокупности полученные результаты по всем направлениям, можно осуществить комплексную оценку работника и его работы. Результаты оценки должны учитываться в процессе перемещения кадров. Здесь необходимо соблюдать соответствие результатов оценок относительно повышения или понижения работников на должности, квалификационному разряду, а также с учетом их интересов, способностей и возможностей.

Сущность и задачи оценки персонала должны быть доступными и понятными основному составу работников как производственного, так и управленческого персонала.

Конечной целью использования оценок должно быть укомплектование предприятия высококвалифицированным персоналом и повышение эффективности его работы.

Максимальная эффективность деятельности управленческого персонала будет достигнута только при комплексном использовании всех методов управления (рис. 1), т.к., делая упор на один конкретный метод, теряется эффективность действия других методов, т.е. цели организации не будут достигнуты должным образом.



Рисунок 1. Схема управления персоналом на предприятии

Объективной основой использования административных методов являются организационные отношения, составляющие часть механизма управления. Они оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, контроль над их выполнением и т.д. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства. В рамках организации возможны три формы проявления организационно-административных

методов: обязательные предписания, согласительные, рекомендации и пожелания. В общем виде система административных методов управления может быть представлена как совокупность двух равнозначных элементов: воздействие на структуру и на процесс управления [2].

Социально-психологические методы - это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека) [1].

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических законов. Эффективность экономических методов управления определяется формой собственности и ведения хозяйственной деятельности, принципами хозяйственного расчета, системой материального вознаграждения, рынком рабочей силы, рыночным ценообразованием, налоговой системой, структурой кредитования и т.п. Наиболее распространенными формами прямого экономического воздействия на персонал являются: хозяйственный расчет, материальное стимулирование и участие в прибылях через приобретение ценных бумаг (акций, облигаций) организации.

Вывод. Исходя из проведенных исследований, можно сделать следующие теоретические выводы. Обобщение опыта управленческой деятельности позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этим формируется система управления персоналом предприятия. В качестве базы для ее построения могут использоваться методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

Библиографический список

1. Егоршин А. Управление персоналом// НИМБ. -1997. – С. 65-67.
2. Кабушкин И. Основы менеджмента//Новое знание. - 2009. - 11-е изд., испр. - С. 95-97.
3. Федосеев В., Капустин С. Управление персоналом организации//Экзамен. – 2004. – 68-69.