

УДК 316.334

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Ю.А. Оленичева, А.А. Бондаренко

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

В статье рассмотрены особенности управления человеческими ресурсами в современных условиях, сферы осуществления человеческого взаимодействия, содержание управления персоналом.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что ориентация экономики на рыночные отношения в корне меняет подходы к решению многих экономических проблем и прежде всего тех, которые связаны с человеком. Поэтому понятно то внимание, которое уделяется концепции управления, в центре которой находится человек, который рассматривается как высшая ценность.

Постановка проблемы. Современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства - персоналом предприятия. Согласно ей все системы управления нацелены на более полное использование способностей работника в процессе производства, что является основой эффективной деятельности предприятия.

В современных условиях возросший профессиональный уровень трудящихся заметно облегчает организацию и координацию работы коллектива. Менеджер, основываясь на компетентности сотрудников, может делегировать им часть управленческих функций, или создавать из соответствующих специалистов целевые группы для решения сложных профессиональных проблем, или расширить круг вопросов, решение которых возможно на основе самоуправления. Это, конечно, не сокращает рабочего времени менеджера, но освобождает его от рутинной, второстепенной по важности работы, позволяет уделять больше внимания самому трудовому коллективу и каждому работнику в отдельности.

Трудовой коллектив сможет раскрыть свой потенциал полностью в том случае, если менеджер будет планировать его работу, начиная с ротации кадров и до мельчайших вопросов организационного и мотивирующего характера. В зависимости от вида коллектива и его состава менеджер должен создать надежную и ненавязчивую систему

контроля за работой и выявлять отношение к делу всех членов коллектива.

Целью данной статьи является систематизация знаний, связанных с целенаправленным воздействием на персонал предприятия для обеспечения эффективного функционирования предприятия и удовлетворения потребностей работников.

Изложение основного материала. Ориентация экономики на рыночные отношения в корне меняет подходы к решению многих экономических проблем, и прежде всего тех, которые связаны с человеком. Поэтому понятно то внимание, которое уделяется концепции управления, в центре которой находится человек, который рассматривается как высшая ценность.

Успех работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому, современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства - персоналом предприятия.

Предприятие (организация, фирма), будучи целостной производственно-хозяйственной системой, тем не менее, может быть представлено как совокупность составляющих ее элементов (подсистем), естественно взаимосвязанных (взаимодействующих) друг с другом. Количество таких подсистем может быть разным и зависит от заложенной при декомпозиции концепции.

Так, одни авторы в качестве подсистем выделяют техническую, административную (управленческую) и человеческую, или личностно-культурную [1]. Другие в управлении производством (предприятием) выделяют две части: управление деятельностью и управление людьми [2].

Можно встретить в литературе и другие варианты структурирования производственно-хозяйственной системы. Однако обращает на себя внимание то обстоятельство, что практически всегда выделяется кадровая составляющая как составная часть системы управления.

Ориентация на управление человеческими ресурсами меняет задачи управления, функции и структуру соответствующих служб на предприятии. Так, одной из важнейших функций управления персоналом в связи с возрастанием роли человеческого фактора в современном производстве становится развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест [2,3].

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА

Управленческое взаимодействие осуществляется в следующих семи сферах (Табл. 1) [4, с. 167-168].

Таблица 1

Сферы осуществления управленческого взаимодействия

№ п/п	Вид взаимодействия	Характеристика взаимодействия
1.	Экспертное взаимодействие.	Это взаимодействие в производственно-технологической сфере, когда руководитель задает образец требований к продукту или процессу совместной деятельности, определяет технологический процесс и т. д.
2.	Представительская сфера.	Руководитель представляет интересы своего подразделения или организации в более широкой организационной подструктуре, взаимодействуя с вышестоящим руководством, персоналом управления, руководителями того же статуса, общественными и иными организациями.
3.	Организационная сфера.	Управленческое взаимодействие при осуществлении организации, планирования, контроля и регулирования деятельности вверенного коллектива и его отдельных представителей.
4.	Кадровая сфера.	Руководитель оценивает профессионализм своих подчиненных, исполнение ими должностных обязанностей, роль в неформальной организации, с последующей аттестацией, карьерным ростом и т. д.
5.	Социально-психологический климат.	Эта область деятельности включает в себя воспитание подчиненных, регулировании межличностных отношений, разрешение возникающих конфликтов, снижение психологической напряженности в отношении с подчиненными и между ними, оптимизацию социального климата в коллективе.
6.	Условия и режим труда коллектива.	Руководитель добивается создания определенных санитарными нормами и нормами безопасности труда условий деятельности коллектива, а также условий, способствующих сохранению и поддержанию работоспособности людей на производстве.
7.	Организационная культура.	Создание и поддержание традиций, символов, мифов организации.

Суть любой деятельности может быть охарактеризована конкретным перечнем составляющих ее работ или ее составными элементами. Содержание управления персоналом составляют:

определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг; формирование численного и качественного состава кадров; кадровая политика; система общей и профессиональной подготовки кадров; адаптация работников на предприятии; оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности; оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия; система развития кадров; межличностные отношения между работниками, администрацией и общественными организациями; деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника [5].

Выводы

Таким образом, процесс обновления концептуальной базы управления персоналом происходит параллельно с изменениями, наблюдаемыми на практике, или с некоторым опережением. На данный момент в общетеоретическом плане преобладающей является концепция человеческих ресурсов. При этом каждая организация формирует свою индивидуальную концепцию управления персоналом, отражающую специфику деятельности фирмы, ее численность и ряд других факторов.

Библиографический список

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Учебное пособие / В.В. Авдеев. - М.: ФиС, 2006. - 960 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
3. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления./ Т.С. Кабаченко. - М.: Педагогическое общество России, 2005. - 384 с.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2012. - 368 с.