Водолазская М.Ю., Дмитренко М.А., ст. гр. ЭНМ-05

Науч. руков.: Портнова Г.А., ст. препод.

Донецкий национальный технический университет,

г. Донецк

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Рассмотрено стадии системы управления персоналом, ключевую задачу управления кадрами, зарубежную пактику философии бизнеса, проанализированы проблемы в сфере управления персоналом на отечественных предприятиях.*

**Актуальность.** В современных условиях стратегические возможности и обеспечение эффективного развития предприятия в значительной степени зависят от того, насколько успешно решаются задачи управления персоналом.

**Цель исследования.** Исследовать основные функции управления персоналом, провести сравнительный анализ системы управления персоналом в зарубежной и отечественной практике.

**Основная часть.** Система управления персоналом включает ряд стадий: формирование, использование, стабилизация и собственно управление. Формирование персонала – исключительно важная стадия в жизненном цикле нового предприятия. Структура управления персоналом включает в себя разработку и проведение кадровой политики, оплату и стимулирование труда, групповое управление, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления.

Основные функции управления персоналом включают в себя: подбор, наем и формирование персонала; развитие организационной структуры; наилучшее использо-вание потенциала работника и его вознаграждение. Существуют различные виды технологий управления персоналом: многозвенные, посреднические, индивидуальные.

Ключевой задачей управления кадрами является мотивация работников, которая способствует более полному выявлению их трудового потенциала.

Как подчеркивают зарубежные специалисты по управлению, новаторское предприятие, ориентированное на качество, а не на количество выпускаемой продукции, все в большей степени зависят от человеческого фактора. Поэтому не только характер стратегии, но и стиль руководства, квалификация людей, их поведение должны постоянно анализироваться и совершенствоваться при формировании организационных систем управления. Особые требования предъявляются и к работникам кадровых служб. По своим функциям кадровые службы давно переросли отделы по хранению кадровой документации, с которой их деятельность начиналась. Основным содержанием их работы становится: планирование потребностей в персонале, активные методы набора и найма, управление потерями, анализ текучести, развитие кадров (подготовка и повышение квалификации, планирование карьеры). Учет и делопроизводство не должны занимать более 10% фонда рабочего времени кадровых служб.

В зарубежной практике управления персоналом реорганизация крупных компаний была совершена ещё в 70-80е годы. Формирование эффективно работающего коллектива в решающей мере предопределяется философией предприятия, системой нравственных ценностей и правил взаимоотношений между администрацией и сотрудниками.

Так, английская философия бизнеса основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

Американская философия бизнеса построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работника с чёткой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.

Японская философия менеджмента основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.

На многих отечественных предприятиях в сфере управления персоналом обнаруживаются достаточно серьезные проблемы: использование изживших себя элементов административно-командной системы управления, рассмотрение предприятия как закрытой системы, слабо зависящей от изменений во внешней среде, малая заинтересованность персонала в обеспечении стабильного положения предприятия и его конкурентоспособности, недостаточная эффективность деятельности работников из-за слабой системы мотивации. Поэтому необходимо реформирование систем управления персоналом с учетом современных подходов к кадровому менеджменту в мировом бизнесе. Нужен переход от чисто кадровых вопросов к разработке стратегии внутрифирменного управления с учетом мировой практики, созданию принципиально новой системы обучения кадров. Пока что проблема подготовки кадров, владеющих теорией и практикой современного менеджмента, остается чрезвычайно актуальной.

Сейчас на предприятиях для эффективного подбора и расстановки кадров применяют матрицу рабочих мест персонала. Проведя оценку качества персонала путем сравнения характеристики работника с эталонными требованиями рабочего места, определяется уровень соответствия работника занимаемой должности и уровень его компетентности. В результате внедрения матрицы рабочих мест предприятие получает мощный и действенный механизм для управления персоналом.

**Выводы.** Как показывает опыт, важное место в системе управления персоналом в современных условиях должны занимать инновационное обучение, система управления талантами, сертификация персонала. Кадровая служба должна быть нацелена на постоянное развитие персонала и ориентирована на перспективное формирование команды.

# Библиографический список

* + - 1. **Бизюкова И.В.** Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 1998.
			2. **В. Кнорринг**. Искусство управления, М. «БЕК», 1997 г.
			3. **В. В. Травин, В. А. Дятлов** Основы кадрового менеджмента. М. «Дело», 1997 г.