

УДК 631.173

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЯХ**

И.А Кондаурова, Е.А. Макненко

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

В статье были рассмотрены теоретические основы системы управления персоналом. Отмечена важная роль персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Приведены особенности и недостатки отечественной системы управления персоналом и основные пути усовершенствования системы управления персоналом.

Компетентный персонал и сплоченная команда – одно из основополагающих факторов успеха компании в любое время. Немаловажную роль играет и система управления персоналом как фактор повышения рентабельности предприятия. Грамотно сложенная система может стать решающим звеном в повышении конкурентоспособности компании и снижению рисков в кризисное для фирмы время.

Вопросом организации системы управления персоналом занимались многие экономисты и HR-менеджеры. В их числе: Л. Никифорова, Н.В Цебрикова, А.А Бодалев, Н.Е. Снегирев и другие.

В любой отрасли или сфере деятельности одним из главных факторов коммерческого успеха является конкурентоспособность. На сегодняшний день конкурентоспособность предприятия, наравне с технологиями и способами организации производства, определяет обеспеченность предприятия высококвалифицированным человеческим ресурсам, степень мотивации персонала, а также организационные структуры и формы работы, которые позволяют достичь высокого уровня эффективной деятельности [1].

Трудовые отношения - едва ли не самая сложная и многосторонняя проблема предпринимательства, особенно когда штат работников предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Отношения в сфере труда охватывают широкий круг проблем, которые связаны с организацией трудового процесса, набором и отбором кадров, подготовкой, обучением и переобучением, выбором подходящей системы оплаты труда, созданием условий социального партнерства на предприятии. Поэтому для эффективного функционирования компании необходимо правильно организовать

трудовой процесс, при этом непрерывно контролируя деятельность работников различными методами.

Система управления персоналом отражает существующие тенденции интересов и потребностей, установок и ценностей сотрудников организации, определяющие их активность.

Особенности развития системы управления персоналом, ее роль в организационной системе определяют характеристики ее основных факторов: объекта и субъекта, целей системы, ее функций и структуры.

Объекты системы управления персоналом:

- работники;
- рабочие группы;
- трудовой коллектив.

Субъекты системы управления персоналом:

- функциональный управленческий персонал;
- линейный управленческий персонал;

Существует несколько подходов к формулированию системы управления персоналом, все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривать.

Как правило, организации, нацеленные на реализацию функций управления персоналом, включают в себя подсистему линейного руководства организации, а также ряд функциональных подсистем управления персоналом (например, подсистема найма, подсистема обучения и развития и т.д.).

В рамках такой системы происходит учет взаимосвязей между отдельными аспектами управления персоналом, который выражается в разработке конечных целей управления персоналом организации, в определении путей их достижения, а также в создании соответствующего механизма управления, обеспечивающего комплексное планирование и организацию управления персоналом организации.

Рассматривая зарубежные и отечественные системы управления персоналом ученые делают такие выводы, что в таких странах, как Сингапур, США, Германия, Франция, Великобритания, Италия и Финляндия, человеческий ресурс используется более чем на 70 %. В Австралии, Испании, Канаде, Чехии, Японии - не более чем на 50 %. В группу с низким показателем использования человеческих ресурсов компании (около 25 %) попали Украина, Россия, Монголия, КНР, Польша, Мексика [4, с. 25].

Безусловно, такая статистика не играет положительной роли для отечественных компаний. Этому есть и объективные объяснения: во-

первых, нельзя исключать ментальность и подходы людей разных национальностей к работе, во-вторых, во многих отечественных компаниях отсутствует обратная связь между подчиненными и руководителем, так же в следствии постсоветского прошлого в отечественных компаниях почти отсутствует организационная культура. Все эти факторы влияют на организацию работы и, в особенности, на мотивацию сотрудников, а так же результативность работы и, непосредственно, на результаты работы всего предприятия. Немаловажной проблемой является и то, что руководители минимизируют затраты на персонал и ожидают только быстрой выгоды и результативности.

Учитывая все эти факторы и недочеты нынешней системы управления и построив реально рыночно - ориентированную систему управления, можно будет говорить о повышении конкурентоспособности и успешном развитии предприятий и организаций, так как суть управления персоналом заключается в конкурентоспособном человеческом ресурсе, который составляет ценность для компании. Особенно это касается предприятий нацеленных на выход на международные рынки. А для повышения производительности труда, достижения экономической выгоды, а также целей и задач организации необходимо в полной мере мотивировать, стимулировать и развивать персонал.

Выводы

Таким образом, персонал необходимо развивать вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей предприятия и обеспечивать его эффективное функционирование в рыночной экономике. Персонал рассматривается уже не как побочные издержки или дополнительная статья расходов, а как стратегически важный ресурс компании.

Библиографический список

1. Сланченко Л.И., Валькович О.Н. Основы экономики общественного сектора : учеб.пособие. Краснодар, 2012.
2. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом : учеб.пособие. М., 2009. 554 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М., 1998.
4. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. 2010. № 2. С. 25.