

УДК 331

***УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ***

Болдырева Е.О.

магистрант,

НИМИ Донской ГАУ

Новочеркасск, Россия

Аннотация

Статья посвящена особенностям управления персоналом на горнодобывающих предприятиях. Цель статьи рассмотреть современные тенденции развития дела и выявить характерные особенности управления персоналом на горнодобывающих предприятиях в условиях кризиса.

Ключевые слова: горнодобывающее предприятие, управление персоналом, организационная структура, трудовые ресурсы, экономическое развитие.

PERSONNEL MANAGEMENT OF MINING ENTERPRISES

Boldyreva E. O.

undergraduate,

The Novocherkassk Engineering Meliorative Institute named after A. K. Kortunov

Novocherkassk, Russia

Annotation

The article is devoted to the peculiarities of personnel management at mining enterprises. The purpose of the article is to consider the current trends in the development of the case and to identify the characteristics of personnel management in mining enterprises in the crisis.

Key words: mining enterprise, personnel management, organizational structure, labor resources, economic development.

Горнодобывающее дело сегодня выступает достаточно важным индикатором, который характеризует макроэкономическую ситуацию в той или иной стране мира. Безусловно, дальнейшее развитие горнодобывающих предприятий, несмотря на сложные экономические условия, требует повышения эффективности управления персоналом, которое должно включать в себя такие важные качества, как инициативность, умение брать на себя ответственность за достижение поставленных целей и оперативно принимать управленческие решения в динамической внешней среде.

На основе изложенного можно сформулировать главную задачу исследования, которая заключается в том, чтобы рассмотреть современные тенденции развития дела и выявить характерные особенности управления персоналом на горнодобывающих предприятиях в условиях кризиса.

Вследствие стремительного сокращения промышленного производства наблюдается существенное снижение эффективности горнодобывающей деятельности.

Предприятия, которые выдержали период адаптации к сложным экономическим условиям, начинают переходить от традиционных методов антикризисного управления к поиску такой концепции управления, которая способствовала бы их развитию в долгосрочной перспективе. Важным направлением интенсификации горнодобывающего производства может стать повышение эффективности использования его ресурсного потенциала, основным элементом которого является персонал, который в сегодняшних условиях приобретает исключительно важное значение [2, с. 136].

В современной литературе отсутствует единый научный подход к определению сущности понятия «управление персоналом». По результатам проведенного нами исследования можем утверждать, что все существующие научные подходы к управлению персоналом базируются, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой – на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений. Учитывая это, во время разработки любых кадровых

мероприятий на горнодобывающих предприятиях необходимо учитывать, что человек – это не только стратегический ресурс производственной системы, но и уникальная личность с собственными потребностями, мотивами и интересами.

Наиболее содержательным, является определение этого понятия, предложенное Т.Г. Логутовой и Г.В. Сафаровой [2, с. 199], согласно которому управление персоналом представляет собой совокупность действий руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов структурных подразделений, которые направлены на определение потребности и планирование работы с персоналом, его использования, оценку и развитие, мотивацию и стимулирование, а также создание благоприятных условий для эффективной деятельности.

Система управления персоналом представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов управления персоналом, руководство которыми осуществляют компетентные специалисты. Контролирует их работу высшее руководство организации. Определение целей и оценивания эффективности выполнения персоналом своих функций должны осуществляться всеми работниками горнодобывающего предприятия, что требует развития коммуникационных процессов. Основными входами в такой системе управления персоналом являются трудовые ресурсы и соответствующая информация, а выходами – соответствующие результаты функционирования системы, т.е. поведение персонала и общая эффективность функционирования предприятия. В целом, процесс управления персоналом горнодобывающего предприятия имеет циклический характер, поэтому выполнение цели постоянно оценивается и корректируется как руководителями предприятия, так и их подчиненными. Обратная связь завершает цикл, возвращая процесс управления персоналом к его начальному этапу, который предусматривает поступления ресурсов в систему.

Безусловно, система управления персоналом горнодобывающих предприятий должна соответствовать характерным особенностям сферы их

деятельности, важнейшими среди которых считаются следующие [1, с. 84]: уникальность подавляющего большинства объектов, что определяет потребность в разработке новой проектной документации, применении новых организационно-технических решений; широкий спектр выполняемых работ, высокий уровень зависимости от погодных условий; значительное влияние квалификации персонала на безопасность дальнейшей эксплуатации. Осуществления горнодобывающей деятельности в нашей стране регламентируется лицензионными условиями [2], которые предъявляют соответствующие требования к укомплектованности предприятия инженерно-техническими работниками необходимых профессий и квалификаций. Так, в частности, руководители и исполнители работ в зависимости от видов выполняемых работ должны иметь соответствующие образовательные и образовательно-квалификационные уровни, а квалификационный состав должен соответствовать организационной структуре предприятия; руководитель предприятия или его заместитель должны иметь полное или базовое высшее управления предприятием.

В зависимости от того, с какой точки зрения исследуется управление персоналом, можно выделить два основных аспекта при определении структурных элементов системы управления персоналом предприятий. Во-первых, это содержательный аспект, в рамках которого в состав системы управления персоналом могут быть включены отдельные процессы и взаимосвязанные направления деятельности, которые находятся в ее предметной сфере. С этой позиции основными элементами системы управления персоналом должны быть: планирование и отбор персонала, адаптация, стимулирование и мотивация труда, развитие персонала, карьерные перемещения, регулирования социально-психологических отношений в коллективе, оценка персонала, его высвобождения и тому подобное. Во-вторых, это организационный аспект, который означает, что одной из особенностей управления персоналом является системная природа его объекта и субъекта. При этом последний имеет сложную структуру, в

которую входит служба управления персоналом, выше руководство, линейные руководители, трудовой коллектив и даже неформальные лидеры, которые непосредственно в процессе управления реализуют собственные интересы [3].

В целом, система управления персоналом горнодобывающего предприятия должна учитывать особенности сферы, ее актуальные проблемы и общемировые тенденции развития подходов к управлению персоналом. Поэтому повышение эффективности управления персоналом, создание мотивации к работе в команде, стимулирование интеллектуальной активности персонала с целью формирования рациональных «антикризисных» организационных решений и внедрения нововведений может стать важным инструментом для решения ряда проблем, которые являются результатом экономического дисбаланса в сфере. В этом случае детализация процесса формирования конкурентных преимуществ на основе эффективного управления персоналом является теоретической основой для практического решения стратегической задачи сохранения производственного и конкурентного потенциала в кризисных условиях, а также создание инновационной базы для формирования предпосылок будущего экономического развития горнодобывающей деятельности.

Библиографический список:

1. Дубровская Т.А., Адамская Л.В. Современные экономические условия и возможные финансовые механизмы повышения качества жизни граждан при реализации стратегии инновационного развития страны // Социальная политика и социология. 2016. № 7 (61). С. 135–141.
2. Логутова Т.Г. Антикризисное управление персоналом промышленного предприятия / Т.Г. Логутова, Р.В. Сафарова // Актуальные проблемы экономики. – 2017. – № 5(131). – С. 198 – 203.
3. Маркина И.А. Управление трудовым потенциалом предприятия / И.А. Маркина / Инновации в образовательном процессе: сборник научных статей Международной научно-методической конференции (ФФГБОУ ВПО «Московский государственный индустриальный университет» в г. Вязьме Смоленской области, 27 мая 2014 г.). – Вязьма, 2016. – С. 209 – 217.