

УДК 331.1

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Керашева С.А.

уровень академической магистратуры,

ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ

Краснодар, Россия

Ларькина Т.М.

обучающаяся экономического факультета,

ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ

Краснодар, Россия

Овсеян М.О.

обучающаяся экономического факультета,

ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ

Краснодар, Россия

Саенко И.И.

к. э. н., кафедра управления и маркетинга,

ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ

Краснодар, Россия

Аннотация. В данной статье были рассмотрены ключевые вопросы управления человеческими ресурсами, которые являются актуальными на сегодняшний день по причине того, что они считаются базисом для нормального функционирования каждой организации. Цель исследования – изучить важность и значимость человеческого фактора в управлении предприятием. Результатом исследований являются рассмотренные аспекты, на основании которых следует реализовать управление человеческими ресурсами в фирмах. Управление человеческими ресурсами – это практика набора, найма, адаптации и управления сотрудниками организации. Можно сказать, что управление человеческими ресурсами - это процесс структурированного и тщательного

управления людьми в организациях. Отдел кадров компании или организации обычно отвечает за создание, внедрение и надзор за политикой, которая регулирует работу сотрудников и отношения организации к своему персоналу. Функция человеческих ресурсов связана с приобретением, развитием, компенсацией, интеграцией и поддержанием персонала организации, чтобы способствовать достижению основных целей или задач этой организации, руководству и контролю за выполнением этих оперативных функций.

Ключевые слова: управление персоналом, организация, мотивация сотрудников, адаптация, квалификация работников, отдел кадров, сотрудничество, руководство.

TOPICAL ISSUES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Kerasheva S.A.

level of academic master's degree,

FGBOU VO Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

Larkina T.M.

student of the Faculty of Economics,

FGBOU VO Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

Ovsepyan M.O.

student of the Faculty of Economics,

FGBOU VO Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

Saenko I.I.

Ph.D. PhD, Department of Management and Marketing,

FGBOU VO Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

Annotation. This article examined the key issues of human resource management, which are relevant today due to the fact that they are the basis for the normal functioning of each organization. The purpose of the study is to study the importance and significance of the human factor in enterprise management. The results of the research are the considered aspects, on the basis of which human resource management in firms should be implemented. Human resource management is the practice of recruiting, hiring, onboarding and managing the employees of an organization. It can be said that human resource management is the process of managing people in organizations in a structured and thorough manner. The human resources department of a company or organization is usually responsible for creating, implementing and overseeing the policies that govern the performance of employees and the organization's relationship with its people. The human resource function is concerned with acquiring, developing, compensating, integrating, and maintaining the personnel of an organization in order to contribute to the achievement of that organization's main goals or objectives, and to direct and control the performance of these operational functions.

Keywords: personnel management, organization, employee motivation, adaptation, qualification of employees, personnel department, cooperation, management.

Управление персоналом – это та область управления, которая занимается планированием, организацией и контролем различных оперативных мероприятий по поиску, развитию, сохранению и использованию рабочей силы для того, чтобы цели и ценности, ради которых создается компания, достигались как можно более эффективно и экономично, а цели и интересы самих сотрудников высоко котируются и ценятся руководителями [1]. В некоторых компаниях используется система поощрения и мотивации персонала, например, премии, пособия, надбавки, награждение грамотой при превышении плана выполненной работы.

Вдохновленный современными технологиями и всеми системами управления, которые, на данный момент, получают широкое распространение, человек по-прежнему остается важнейшим фактором производственного процесса. Машины, материалы, деньги и рынок — все это бесполезно, если этим не пользуются компетентные сотрудники и не управляет эффективный менеджмент.

Сотрудники любого объединения монополистических фирм под единым экономическим управлением считаются настолько важным активом концерна, что их стоимость с течением времени увеличивается, в то время как стоимость других видов активов обесценивается, по причине того, что происходит амортизация оборудования, снижение количества бракованной продукции на производстве, уменьшение затрат на ремонтные технические работы. Отсюда вытекает отдельная, специализированная область менеджмента — финансовый менеджмент, управление маркетингом, управление персоналом, что также считается одной из базовых областей менеджмента.

Управление персоналом имеет дело с людьми и научно применяет процедуры отбора, подбора и найма персонала, создает условия для повышения образовательного и квалификационного уровня специалистов, адаптирует в компании, проводит аттестацию сотрудников, мотивирует и стимулирует их труд (рисунок 1). К каждому сотруднику необходимо найти особенный подход, поэтому можно сказать, что управление человеческим фактором производства — это искусство.



Источник: авторская разработка

Рисунок 1 – Механизм управления карьерой персонала

После проб и ошибок управление персоналом находит наиболее подходящий метод найма, обучения работников и назначения квалифицированного человека на соответствующую должность. Это требует научного подхода к управлению. Именно поэтому, управление персоналом является одновременно и искусством, и наукой [2]. Многие ученые и практики объединяют искусство и науку, чтобы более эффективно развивать управленческий талант.

В основном управление персоналом носит кадровый характер. Это помогает линейному руководству выявлять и решать свои проблемы. Именно по совету руководства персоналом линейные руководители принимают решения. Управление персоналом также выполняет линейные функции, непосредственно выполняя такие задачи, как набор персонала, переговоры с сотрудниками, коллективные переговоры и т. д.



Источник: авторская разработка

Рисунок 2 – Функции управления персоналом

В управлении организацией все отделы и все области управления нуждаются в помощи отдела кадров, поскольку каждый отдел имеет дело с людьми, а каждая область управления – производство, маркетинг и финансы – должна решать проблемы, связанные с человеческими ресурсами.

Функции отдела кадров организации — развитие человеческих ресурсов и конструктивное использование рабочей силы, поощрение роста неформальной организации и попытка связать оплату с производительностью — все это является явными признаками динамизма.

В динамичном мире легко понять, что для работы с огромным потенциалом человеческих ресурсов необходим динамизм. Поэтому это принято считать не только особенностью управления персоналом, но и особенностью, придающая управлению персоналом авторитет, который имеет большое значение в развитии и правильном использовании человеческого фактора в производстве.

С изменением динамики бизнеса компании осознали, что люди и их знания являются единственным источником устойчивого конкурентного преимущества, поскольку другие ресурсы, связанные с материалами, оборудованием, технологиями, финансами и т. д., оказались недолговечными в отсутствие человеческого капитала.

Значение человеческого фактора в производстве невозможно переоценить. По словам Питера Ф. Друкера: «Ресурсами, способными к расширению, могут быть только человеческие ресурсы. Только человек из всех ресурсов может расти и развиваться, когда мы говорим о росте и развитии, мы подразумеваем, что человек сам определяет, какой вклад он вносит».

Физические факторы производства, такие как материалы и машины, имеют свои ограничения: производительность не может превышать использованные материалы, машина не может превышать свои возможности, но можно ожидать, что человек при тщательном и грамотном управлении будет творить чудеса [3]. В этом заключается важность и значение управления персоналом.

Управление персоналом касается всех видов управления. Исходя из этого, он представляет собой ключ к управленческому действию и его успеху. В каждой области управления существует потребность в сотрудничестве работников.

От добровольного и эффективного сотрудничества рабочих зависит успешное управление организацией. Человек, как фактор производства, в отличие от физических факторов имеет особенности, заключающиеся в том, что он подвержен различным чувствам, эмоциям, желаниям и ожиданиям. Именно управление персоналом должно соответствовать этим чувствам и ожиданиям рабочих и обращаться с ними таким образом, чтобы извлечь из них максимальную отдачу.

Руководство в отделе кадров должно создать благоприятную психологическую атмосферу, в которой работники будут дышать свободно, как Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

и ожидают. Все это требует проникновения в сознание рабочих, и поэтому управление персоналом может претендовать на особую важность и значение.

С течением времени кадровый аспект управления приобретает все большее значение. Не только из-за особой природы человеческого фактора производства, но и из-за изменения концепции управления, что сегодня управление персоналом играет очень важную и решающую роль во всех областях управления.

Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что управление персоналом, на которое в основном возложена задача управления непредсказуемым фактором производства — человеком, — может претендовать на превосходство над всеми другими областями управления и, по сути, ни один отдел, ни одна область управления не может эффективно функционировать без активного сотрудничества и координации с управлением персонала.

Библиографический список:

1. Куклева Ю.В., Тубалец А.А. Инновационные технологии в сфере управления персоналом // В сборнике: Управление и экономика народного хозяйства России. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Б.Н. Герасимова. 2019. С. 90-92.
2. Саенко И.И., Искандарян Г.О. Комбинированный подход в управлении трудовым потенциалом и его эффективности по средствам мотивации // Вестник академии знаний. 2021. №43(2). С. 188-193.
3. Чижкова О.Ю., Тубалец А.А. Ошибки менеджера. Правильные подходы к управлению персоналом // В сборнике: Управление и экономика народного хозяйства России. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Б.Н. Герасимова. 2019. С. 157-160.
4. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом: Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с.

Оригинальность 77%