

УДК 005.95/.96

УПРАВЛЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Романько В.И.,

студент экономического факультета,

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина,
Краснодар Россия*

Аннотация. В данной статье рассмотрена методика управления персоналом организации - управление по результатам. Проведен анализ специфики управления персоналом в контексте данной методики. Рассмотрены основные этапы управления персоналом по результатам - планирование, реализация планов, контроль полученных результатов. Проанализированы методы повышения эффективности управления персоналом организации на каждом указанном этапе. Особое внимание обращается на практическое применение управления персоналом по результатам в современной организации.

Ключевые слова: управление по результатам, управление персоналом, целеполагание, планирование, контроль.

RESULTS-BASED MANAGEMENT AS A MODERN METHOD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Romanko V.I.,

student of the faculty of Economics,

*Kuban state agrarian University named after I. T. Trubilin,
Krasnodar, Russia*

Annotation. This article discusses the methodology of personnel management of the organization - management by results. The analysis of the specifics of personnel management in the context of this methodology is carried out. The main stages of personnel management based on results are considered: planning, implementation of plans, control of the results obtained. Methods for improving the efficiency of the

organization's personnel management at each specified stage are analyzed. Special attention is paid to the practical application of results-based HR management in a modern organization.

Keyword: results management, personnel management, goal setting, planning, control.

Управление человеческими ресурсами - это все элементы организации, координации и контроля, мотивации и всестороннего развития человеческого капитала для достижения стратегических целей, и задач управления [1, с. 15].

Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает оценку эффективности и производительности труда работников, на основании которой принимается решение о необходимости повышения их квалификации, предоставления сотрудникам грантов и т.д.

Для проведения такой оценки необходимо не только применение системного анализа, но и применение процессного подхода, эффективное управление определяется как процесс достижения целей и задач управляемой системы с целью определения наилучших результатов. В рамках такого подхода было бы предпочтительнее использовать в качестве основной модели модель управления, ориентированного на конкретные результаты.

Управление результатами - управление в децентрализованной системе управления организациями, когда цели, задачи и ожидаемые сроки делегируются сотрудникам, их контроль определяется сравнением с полученными результатами [4, С.74].

В этом случае целью является осознанный результат, который идеально подходит для организации и сотрудников. Цель основывается на определенном поведении и хорошо продуманном подходе к реализации поставленной цели и наличии соответствующих ресурсов [2, С.134-142].

Достижение целей в области управления, ориентированного на конкретные результаты, - это динамичный процесс, который предполагает Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

непрерывную корректировку методологий и мандатов в рамках установленных ограничений. Поведение каждого сотрудника является целью руководства и руководства, что повышает производительность труда сотрудников и организации в целом.

Система управления, ориентированного на конкретные результаты, состоит из трех основных этапов: планирования, плана реализации и контроля [4, с. 65].

Планирование (определение будущих результатов) начинается с анализа устремлений, на основе которого определяются будущие результаты деятельности организации. Этот процесс заканчивается разработкой общей стратегии организации. В этой связи ожидаемые достижения можно разделить на две категории: те, которые согласуются с пожеланиями организации, и те, которые согласуются с пожеланиями руководителей.

Существует множество факторов, которые могут улучшить процесс планирования, ориентированного на конкретные результаты. Начните с уменьшения чрезмерной специфичности плана, приближая его к практике, и закончите разработкой нескольких возможных стратегий и доведением их до каждого сотрудника в организации.

Реализация плана является вторым этапом управления, ориентированного на результат, который включает в себя организацию сотрудников и процессов с целью реализации плана развития, определенного на первом этапе. Этот этап достаточно сложен, так как предполагает способность руководителя анализировать значимые внешние и внутренние факторы, прогнозировать возможное поведение сотрудников и развитие различных процессов, минимизировать возможные риски [3, С.40].

Сосредоточив внимание на вопросах управления персоналом и эффективно используя авторитет руководителей всех уровней организации, можно повысить эффективность процесса реализации программы.

Третий этап управления, ориентированного на конкретные результаты, - это мониторинг деятельности персонала организации. На этом этапе необходимо не только проверить, достигнуты ли поставленные цели и задачи, но и принять определенные решения по результатам мониторинга с целью реализации соответствующих мер.

Процесс мониторинга позволяет не только повысить эффективность управления организацией, но и усовершенствовать систему будущих целей и прогнозируемых результатов.

Таким образом, управление людскими ресурсами, ориентированное на конкретные результаты, - это система управления, которая включает планирование и постановку будущих целей, их реализацию и мониторинг на основе прогнозируемых результатов. Важно отметить, что на эффективность управления, ориентированного на конкретные результаты, особое влияние оказывает личность руководителя.

Использование управления, ориентированного на результаты, в рамках управления человеческими ресурсами имеет свои недостатки, в частности такое управление, как стратегическое планирование, которое не позволяет организации быстро реагировать на изменяющиеся условия внешней среды. Однако в целом использование данной системы создает условия для комплексного развития современных организаций, предполагающего совершенствование всей структуры управления в целом.

Однако в современных условиях использование методов управления, ориентированных на результат, имеет важное значение. Спонсоры проявляют все больший интерес к этой сфере, причем не только аналитические центры, профессиональные консультанты, некоммерческие организации, но и ключевые специалисты органов местного самоуправления, заинтересованные в самостоятельном принятии собственных управленческих решений и учете результатов деятельности, оцениваемых в контексте социально-экономического развития городов. Можно сделать вывод, что этот интерес является результатом

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

более широкого использования проектного и программного подходов в местной работе на муниципальном уровне с надеждой на повышение их эффективности и внедрение новых подходов развития. Во многом рост популярности оценочных средств в этой сфере обусловлен постепенным повышением квалификации муниципальных кадров. Это выражается в повышении их квалификации и определенном изменении их мировоззрения. Все большее число муниципальных служащих, в том числе в малых городах, демонстрируют системный подход к местному экономическому и социальному развитию. [5] Продвижение методов управления, ориентированных на результат, несомненно, будет способствовать повышению уровня развития местного самоуправления в нашей стране.

Поэтому эффективное применение принципов управления, ориентированного на результат, означает, с одной стороны, эффективную цепочку протекающих в регионе экономических процессов, а с другой – отлаженную информационную систему управления, которая будет обеспечивать руководителей управления всех уровней информацией о происходящих в регионе событиях с целью оценки его эффективности [6] и выработки дальнейших управленческих решений. На сегодняшний день в регионах не разработана методология управления, ориентированного на результат, которая будет базироваться на четкой модели социально-экономического развития и ориентироваться на результат с набором показателей. Это является серьезным препятствием для создания информационной системы управления регионом и, следовательно, для реализации принципов управления, ориентированного на конкретные результаты. Несмотря на принятие государствами за последние пять лет правил и положений по внедрению управления, ориентированного на конкретные результаты, принципы и процедуры управления, ориентированного на конкретные результаты, до сих пор не реализованы в полной мере, а основные недостатки существующей системы управления, препятствующие внедрению этих принципов, не устранены.

Библиографический список

1. Дьяков С.А., Саенко И.И. Разработка эффективной системы мотивации персонала на основе внедрения современных методов стимулирования труда / С.А. Дьяков, И.И. Саенко // Экономика и предпринимательство. - 2018. - № 2 (91).- С. 773-782.
2. Саенко И.И., Михеева В.А. Роль системы отбора персонала в формировании человеческого капитала современной организации / И.И. Саенко, В.А. Михеева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2017.- № 127. - С. 330-339.
3. Государственное стратегическое управление: Монография / Под общ. ред. проф. Ю. В. Кузнецова: Питер; Санкт-Петербург; 2014. - С. 15.
4. Маттейс О.В. Социально-технологическая модель постановки управленческих целей / О.В. Маттейс // Этносоциум и межнациональная культура. -2010. - №4. - С.134-142.
5. Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга / Генри Нив; Пер. с англ. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - С.40.
6. Управление по результатам: Пер. финск./Общ. ред. и предисл. Я.А. Лейманна. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. - 320 с., С.65, С.74.

Оригинальность 75%