

Межов И.С. Управление персоналом в современных условиях // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №12 (декабрь). – АРТ 582-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 005.95

Межов Илья Сергеевич

студент 2 курса, направление подготовки «Бизнес-информатика»

Научный руководитель: Некрасова Е.А., к.э.н., доцент

ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Липецкий филиал)

г. Липецк, Российская Федерация

e-mail: mezhov_99@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: управление персоналом, задачи управления персоналом, система управления персоналом, цифровые технологии.

Mezhov Ilya

2nd year student, direction of training "business informatics"

Supervisor: E.Nekrasova, CeS, Associate Professor

FGOBU VPO "Financial University under Government of the Russian Federation" (Lipetsk branch)

Lipetsk, Russian Federation

PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Abstract: The article discusses the features of personnel management in modern conditions.

Keywords: personnel management, personnel management tasks, personnel management system, digital technologies.

При системном подходе организация рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, объединенных общими целями. Важными чертами организации является то, что структура полномочий и функций предварительно спланирована, функции и задачи распределены между компонентами системы, а деятельность людей осознанно координируется. Таким образом, степень эффективности функционирования организации и ее развитие непосредственно зависят от качества работы сотрудников. Высококвалифицированный, компетентный, заинтересованный в своей деятельности работник, удовлетворенный условиями труда и заработной платой, демонстрирует высокую производительность и является конкурентоспособным. Такие сотрудники способны быстро и качественно достигать поставленных руководством целей. Это вызывает необходимость совершенствования методик подбора и набора персонала, поиска новых форм мотивации и стимулирования труда, технологий эффективного контроля и оценки сотрудников. Управление персоналом – область человеческих знаний и практической деятельности, целями которой являются обеспечение организации эффективными трудовыми ресурсами, оптимальное использование персонала и создание качественной системы управления.

В начале прошлого века под управлением персоналом подразумевалась функция управления, осуществляющая наем, обучение, контроль и увольнение работников. Однако стремительный прогресс в конце XX века серьезно изменил работу предприятий и заставил пересмотреть взгляды на методы управления. Организации были вынуждены приспосабливаться к условиям постоянно изменяющейся внешней среды, что создало большую нагрузку на механизм управления. Появилась необходимость создания гибких систем управления, отвечающих требованиям времени и целям предприятия, способных обеспечить эффективную работу в самых сложных условиях.

На современном этапе развития общества, главными ценностями которого является человек, его права и свободы, управление персоналом сконцентрировано на вкладе сотрудников, удовлетворенных условиями труда, для достижения корпоративных целей. Именно человек является ключевым ресурсом организации. Профессору менеджмента Роберту Саттону принадлежат следующие слова: «По большей части сотрудники уходят от начальников, а не из компаний». Время показало низкую эффективность методов принуждения, и на смену жестким правилам в противоречивых отношениях между руководством и подчиненными, при которых персонал часто не заинтересован в развитии предприятия, пришла атмосфера сотрудничества. Ее характеризуют следующие особенности:

- появление нескольких небольших неформальных рабочих групп;
- делегирование полномочий и ответственности лидерам рабочих групп;
- рациональная система поощрения эффективной деятельности персонала;

- децентрализация власти.

Известный эксперт в области повышения эффективности ведения бизнеса Ицхак Адизес считает, что одним из важнейших показателей развития организации является не объем выручки, а доля в ней, полученная от постоянных клиентов. Главным для успешного роста и развития компании является не максимизация прибыли, а удовлетворение потребностей клиентов. Важной задачей руководителя является использование аналитического подхода для постановки целей и выбор подходящих методов для ее осуществления.

Для адекватного отражения содержания управления персоналом на современном этапе необходимо сформулировать основные задачи, стоящие перед руководителями. Исходя из практики ведущих мировых компаний, можно выделить следующие задачи управления персоналом:

1. Полноценный анализ внешней и внутренней среды организации, в том числе объективная оценка ситуации на рынке, сегментирование рынка и определение места предприятия в нем.
2. Разработка плана построения организационной структуры управления в соответствии со стратегией и миссией предприятия, а также с конкретными целями руководства.
3. Построение рациональной, гибкой и эффективной организационной структуры управления в соответствии с планом, в том числе создание системы подготовки руководящего резерва, обеспечение своевременного обновления руководства и снижение уровня незапланированных кадровых потерь.
4. Непосредственно комплектование штата сотрудников с учетом нужд организации, то есть количественно и качественно правильный подбор трудовых ресурсов.

5. Создание системы профессионального развития персонала – регулярное совершенствование и расширение спектра знаний, повышение квалификации, развитие личных качеств, необходимых для дальнейшего выполнения обязанностей.

6. Ориентация сотрудников на достижение корпоративных целей, таких как уменьшение издержек, повышение качества товаров или услуг, выполнение производственного плана и других.

7. Принятие решений об использовании санкций по отношению к персоналу – поощрение успешных и эффективных работников, увольнение персонала, не справляющегося со своими обязанностями.

Незаслуженно мало внимания в настоящее время уделяется значению методов управления персоналом, грамотное применение которых способно значительно увеличить эффективность управления и повысить производительность труда. К сожалению, на практике чаще используются только административные и экономические методы при снижении доли социально-психологических методов. Такой дисбаланс вызван неверными представлениями руководителей о потребностях людей и мотивах, побуждающих их к трудовой деятельности. В процессе управления персоналом крайне важно понимать психологию людей – необходимо уметь находить подход к разным типам личности, видеть и ощущать реальные ценности людей. Не стоит забывать, что труд в современном мире – это не просто средство выживания, но еще и способ самовыражения и развития индивида.

На сегодняшний день одним из самых перспективных путей развития управления персоналом является активное внедрение цифровых технологий во все элементы системы управления. Если несколько лет назад применение

новых технологий в сфере управления персоналом главным образом было связано с начислением заработной платы с помощью специальных программных средств и автоматизацией кадрового делопроизводства, то сейчас постоянно появляется огромное количество различных инструментов, позволяющих значительно увеличить эффективность деятельности менеджеров. Например, развитие корпоративного портала организации, применяющегося не только для коммуникации сотрудников, но и выступающего в качестве инструмента для обучения, развития, мотивации и оценки сотрудников. Также серьезно упростить процесс управления может использование различных платформ для отбора персонала и специализированных программных средств для аналитики персонала.

Однако существуют и некоторые трудности, связанные с внедрением цифровых технологий в сферу управления персоналом. В настоящее время имеет место значительный разрыв в цифровой грамотности между представителями различных поколений. Так, люди, родившиеся в 80-е - 90-е годы прошлого века, как правило, обладают некоторым запасом навыков работы с цифровыми технологиями, и именно это поколение является наиболее востребованным на рынке труда. Более старшее поколение в меньшей степени демонстрирует уровень осведомленности и понимания новых разработок в сфере информационных технологий. Таким образом, важной задачей современного управления персоналом является процесс обучения и развития сотрудников в условиях цифрового мира. Руководству организации следует разработать комплекс мер, необходимых для плавной адаптации персонала к предстоящим изменениям, и осуществлять их поэтапное введение. Такими мерами могут стать создание качественной, отвечающей современным требованиям системы обучения и подготовки

персонала, своевременное прохождение сотрудниками курсов повышения квалификации, посещение ими различных тренингов и семинаров, связанных с использованием цифровых технологий.

В данное время сложно спрогнозировать, как будет видоизменяться управление персоналом, однако однозначно можно сказать, что эти изменения будут серьезными и очень динамичными. Информационные технологии с каждым днем все плотнее укореняются в нашей жизни. Передовые компании инвестируют колоссальные средства в развитие искусственного интеллекта. Например, руководители «Сбербанка» уже сократили примерно 70% менеджеров, а к 2025 году общая численность сотрудников этой компании может сократиться в два раза благодаря уходу услуг в цифровую сферу. Вполне вероятно, что понятие «персонал» изменится до неузнаваемости, ведь трудиться на рабочих местах будут уже не люди, а роботы. Соответственно, и управление персоналом приобретет совсем иной смысл.

Подводя итоги, хочется сказать, что в современном мире грамотно спроектированная и правильно реализованная система управления персоналом, ориентированная на человека и учитывающая тенденции рынка, стала одним из главных факторов в достижении поставленных организацией целей. История демонстрирует постепенное осознание и выявление роли управления персоналом в деятельности организаций. Потенциал человека, в отличие от остальных видов ресурсов, практически не ограничен, и важной задачей руководителей является его раскрытие, поддержание и развитие.

Список использованной литературы:

1. Питер Друкер «Энциклопедия менеджмента» — Издание на русском языке. «Издательство Вильямс», 2017
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
4. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 255 с.

Дата поступления в редакцию: 13.12.2018 г.

Опубликовано: 19.12.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2018

© Межов И.С., 2018