

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Ракобольская А.И. Понятийный и методический аппарат развития систем управления персоналом организации // Материалы по итогам IV-я Всероссийская научно-практическая конференция «Молодежь XXI века: образование, наука, инновации», 01 – 10 марта 2019 г. – 0,3 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

А.И. Ракобольская

Студент 3-го курса Института Финансов, экономики и управления

Научный руководитель: Данилова С.В., к.экон.н., доцент

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

г. Тольятти, Самарская область,

Российская Федерация

Понятийный и методический аппарат развития систем управления персоналом организации

Развитие системы управления персоналом чаще всего представляет собой организационный проект. Организационный проект есть пакет документов, содержащий необходимые сведения о целях и задачах, инвестиционных и других проектах и программах, предлагаемых экономических, социальных и других результатах деятельности хозяйствующей структуры, а также другие сведения, необходимые для ее регистрации.

Русский философ Иван Александрович Ильин, раскрывая значимость целесообразной деятельности людей, писал: «Так или иначе, но всякий истинный успех на земле есть успех труда».

Высказывание Гераклита Эфесского объясняет двойственную природу труда. С одной стороны, труд как целесообразная деятельность человека лежит основе создания материальных и духовных благ. С другой труд

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

рассматривается как первая жизненная необходимость, основной источник существования человека, сфера его самовыражения и самореализации.

Организационное проектирование - это комплекс работ по созданию организации, формированию ее структуры менеджмента.

Целью организационного проектирования является поиск инструментов для обеспечения более высокого уровня организованности деятельности персонала организации. Для этого необходимо, чтобы все направления деятельности персонала были снабжены необходимыми инструкциями, информацией и ресурсами. Обычно изменения в деятельности персонала возникают в связи с возникшей необходимостью реструктуризации или другого совершенствования деятельности организации.

Соотношение между стоимостями двух товаров прямо пропорционально соотношению рабочего времени, необходимого для производства первого и второго. А. Смит и Д. Рикардо считали, что наемные рабочие продают труд, следовательно, товаром является труд. К. Маркс предлагает новое научное понятие – товар «рабочая сила». К. Маркс писал: «Рабочая сила в руках рабочего является товаром». Соответственно, рабочая сила как товар имеет потребительную стоимость и стоимость.

Для производителя рабочая сила является капиталом она, по мнению К. Маркса, «служит силой, производящей стоимость и потребительную стоимость». С этой точки зрения потребительная стоимость рабочей силы – способность работника создавать большую стоимость, чем стоимость рабочей силы.

В Современном экономическом словаре Б.А. Райзберга категория «труд» определяется как «осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, людей, требующая приложения

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

усилий, осуществления работы; один из четырех основных факторов производства».

Труд обладает рядом характерных черт. Осознанность означает, что индивидуум виртуально представляет результат своего труда. Например, производитель разрабатывает модель потенциального покупателя и его поведения, прогнозирует конъюнктуру рынка, определяет возможный объем продаж, создает модель товара, который будет пользоваться спросом.

Целесообразность заключается в том, что человек выстраивает последовательность операций, выполнение которых приведет к ожидаемому эффекту. Если продолжить предыдущий пример, то производитель решает какие ресурсы следует использовать для производства товара, определяет технологию изготовления товара, выбирает каналы сбыта.

Результативность действий означает, процесс осуществляемый индивидуум должен привести к общественно значимому эффекту например, произведенный товар, оказание услуг по транспортировке груза, выполненные строительные работы. Анализ подходов к организационному проектированию отражены в таблице 1.

Таблица 1 - Анализ подходов к организационному проектированию

Название	Сущностная характеристика	Рекомендации по применению
Нормативно-функциональный	Подход основан на методе аналогий и прототипов и не содержит метода проектирования рациональной структуры управления.	Подход будет эффективным, если его применять в организации с набором типовых структур.
Организационного моделирования	Этот подход основан на разработке формализованных математических, графических, программных и других отображений организации, являющейся базой.	Применяется при визуальном изображении существующей или проектируемой

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

		организационной структуры.
Функционально-технологический	Такой подход основан на рационализации потоков информации и технологии ее обработки. Метод универсален, но трудоемок и ориентирован на уже существующую организационную структуру.	Для определения характеристик организационной структуры, чтобы выявить их корреляционные зависимости от внутренних и внешних факторов
Системно-целевой	Подход основывается на формулировке глобальной цели развития организации и ее декомпозиции в систему стратегических, тактических и оперативных целей, взаимосвязанных по срокам, ресурсам	Является основным подходом в управлении проектной деятельностью организации

Общественная полезность заключается в том, что для производства материальных и духовных благ индивидуумы объединяются, на этой основе между ними возникают социально-экономические отношения. Блага предназначаются для общественного и частного потребления. Исследователь Мильнер Б.З. в своей книге «Теория организаций» акцентирует внимание на том, что организационное проектирование должно быть направлено на повышение надежности, эффективности и устойчивости деятельности организации в рыночной среде [45, с.56-58].

Исследователь Гелбрейт Д. выявил, что изменения организации есть «постоянный поиск наиболее эффективного сочетания организационных переменных» и его выводы позволяют нам использовать их в дальнейшем при развитии системы управления персоналом организации [22].

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Использование нормативно-функционального подхода будет основано на обобщении опыта управления передовыми производственно-хозяйственными системами. Также он связан с, применением организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в сходных условиях.

Таким образом, использование такого подхода будет основано на использовании метода аналогии, что означает допущение, при котором, при высоких результатах деятельности обязательно будет соответствовать рациональная организационная структура.

Использование других подходов будет использоваться для описания организационной структуры и предназначения для ее визуального моделирования.

Процесс управления персоналом характеризует собой организационных, экономических, социальных мер, направленных на создание условий для эффективной работы, а также для развития персонала. Управление основано на принципах. Они представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Принципы управления персоналом

Принцип управления персоналом	Описание принципов
Принцип научности	Связан с применением широкого достижения научных дисциплин, где объектом исследования выступают отдельные личности, группы людей, трудовые коллективы, социум в целом
Принцип системности	Связан с применением тех факторов, которые в наибольшей степени могут оказать влияние на поведение персонала
Принцип гуманизма	Связан с соблюдением прав человека, а также и использованием индивидуального подхода к каждому работнику в коллективе, а также его признанию по отношению ко всей организации в целом
Принцип мастерства	Предполагает необходимое образование у руководства и менеджеров, а также необходимых умений, навыков и опыта, позволяющих эффективно управлять персоналом в организации

Дадим следующие базовые определения [14]:

Организация предполагает наличие определенной группы людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных общих целей и задач.

Порядок построения организации и принципы ее организации связана со структурой организации. Комплекс мотивов, которые определяют расположенность человека к определенным действиям и поступкам определяют мотивацию в организации.

Рациональная деятельность в области организации труда имеет целью повышение эффективности функционирования хозяйствующего субъекта, обеспечение устойчивости развития и долгосрочного существования на рынке.

Научная организация труда является комплексной, многосторонней проблемой, охватывающей организационно-технические, психофизиологические и социально-экономические задачи:

1. – повышение эффективности общественного производства, обеспечение наиболее рационального использования техники и всемерной экономии материальных и трудовых затрат;

2. – создание благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение здоровья и повышение содержательности, привлекательности и продуктивности труда человека – главной производительной силы общества

3. – всестороннее и гармоничное развитие личности, повышение содержательности, привлекательности труда, формирование творческого отношения к труду, создание возможностей для углубления подготовки и повышения квалификации работников.

Научная организация труда на предприятиях проектируется, функционирует и развивается на базе системы принципов, определяющих положения правил организации труда. Соблюдение принципов организации труда – одно из основополагающих условий эффективности деятельности предприятия. К основным принципам относятся системность, комплексность, оптимальность, плановость, динамичность, конкретность, и эффективность.

Процесс управления персоналом предполагает определенный вид деятельности по руководству сотрудниками. Он направлен на достижение целей организации, путем использования труда, опыта, таланта этих сотрудников с учетом их удовлетворенности результатами своего труда [33].

Предметом управления персоналом выступают основные закономерности при которых определяются поведенческие характеристики людей в условиях совместной трудовой деятельности. В современных условиях жесткой конкуренции любая бизнес-структура вынуждена адаптироваться к условиям рынка. Но и рыночные условия постоянно меняются, выдвигая все новые требования к бизнес-процессам организации. Вышесказанное характеризует важность поиска механизмов по эффективному управлению персоналом, так как указанный процесс предполагает владение необходимыми конкурентными преимуществами в сегодняшней рыночной экономической ситуации.

Использование при решении задач организации труда системного подхода позволяет эффективно осуществлять разработку, проектирование и внедрение на предприятиях совокупности мероприятий – самостоятельных и взаимосвязанных элементов системы. В ходе процесса совершенствования организации труда все элементы должны быть в равной мере исследованы, проработаны и взаимоувязаны. Также должны быть учтены взаимосвязи

организации труда с технико-технологическим уровнем развития и с другими подсистемами предприятия.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) / КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 9.10.18).
2. ГОСТ Р ИСО 21500-2014. Руководство по проектному менеджменту. [Электронный ресурс]. Источник доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200118020>
3. ГОСТ Р 57615.5-2015. Проектный менеджмент. Системы проектного менеджмента. Ч.5. Термины и определения. [Электронный ресурс]. Источник: <https://meganorm.ru/Data2/1/4293758/4293758347.pdf>
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами; пер. с англ. под ред. С.К. Мордвина. СПб., 2015. 299 с.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Юнити, 2014. 361 с.
6. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: Экзамен, 2014. 301 с.
7. Десслер Г. Управление персоналом. М.: БИНОМ, 2014. 183 с.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2016. 103 с.
9. Ермаков В.В. Менеджмент организации. М.; ЭКСМО, 2014. 342 с.
10. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления. М., 2016. 246 с.
11. Карпов А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности М.: Центр, 2016. 364 с.
12. Карташова Л.В. Поведение в организации. М.: ИНФРА-М, 2014. 258 с.
13. Крайнин Н.М. Экономика предприятия. СПб.: Наука, 2014. 348 с.
14. Кудрявцева Е.Н. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2015. 169 с.
15. Лифоренко Р. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. СПб.: Питер, 2015. 351 с.

Опубликовано: 10.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2019

© Ракобольская А.И., 2019