

Современные подходы к управлению персоналом

Труцина Анна Владимировна, студентка ФГБОУ ВО «ОГУ имени И.С. Тургенева», г. Москва, Россия.

Аннотация: в данной статье рассматриваются основные подходы к управлению персоналом, а также проведен их сравнительный анализ.

Ключевые слова: подходы к управлению персоналом, управление персоналом, организация.

Abstract: this article discusses the main approaches to personnel management, as well as their comparative analysis.

Keywords: approaches to personnel management, personnel management, organization.

Чтобы организация успешно функционировала, достигла успеха, необходимо управление. Управление – воздействие на коллектив, на общество с целью их упорядочения, совершенствования и развития. [1, с. 5]

На практике управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работников, их интересы и поведение, формирование знаний, навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальное использование трудового и творческого потенциала людей в интересах эффективной реализации стоящих перед фирмой задач. [2, с. 20]

Уважающий себя руководитель управляет коллективом и знает, что от того насколько эффективно он это делает, зависит качество работы. Руководитель создает теплый климат для своих сотрудников и мотивирует к достижению общей цели. У каждого человека определен свой стиль управления. Раньше руководители стремились усовершенствовать производство настолько, чтобы перестать быть зависимым от человеческих ресурсов. Это дало возможность сэкономить на поиске, найме и обучении персонала, а также на заработной плате.

Сейчас ситуация изменилась и главный акцент делается не на технике, а на квалифицированном персонале. В связи с данной ситуацией были разработаны современные подходы управления персоналом.

Выделяют три основных подхода к управлению персоналом:

- Органический подход лежит в основе сплоченной работы в команде. Он является гибким и адаптивным. Руководитель управляет персоналом в соответствии с требованиями своих сотрудников. Он должен чувствовать чего определенно не хватает каждому человеку для реализации его потребностей. Если сотруднику не хватает опыта, то общение с коллегами способствует его самореализации. Работодатель делает упор на лидерские качества сотрудников и раскрывает их потенциал в работе. Персонал участвует в разработке и принятии решений, имеет большую ответственность и самостоятельность, а также отвергает необходимость в детальном разделении труда. Органический подход отличается высоким уровнем взаимоотношений, открытостью, взаимной информированностью и самодисциплиной.

- Экономический подход характеризует рациональное использование трудовых ресурсов. Главная цель – производственный процесс, а мнение сотрудников не учитывается. Руководитель мотивирует эффективность труда сотрудников материальным стимулированием: увеличивая премии, делая определенные бонусы для достижения поставленных целей. Честная конкуренция в коллективе подталкивает сотрудников к более высоким показателям. Следовательно, работодатель получает нужный результат, а сотрудники в свою очередь денежное вознаграждение и побуждение лучше работать.

- Гуманистический подход показывает, что каждый сотрудник должен работать с удовольствием и приносить пользу предприятию. В каждом бизнесе есть свои определенные традиции, цели, предпочтения и задачи. Также и в жизни каждого человека есть свои приоритеты. Главное условие – это создание благоприятных условий для развития личности. Чем разнообразнее личности, из которых состоит организация, тем она богаче. Каждый сотрудник является

непосредственно ценностью для организации. Это означает, что он становится ее главным субъектом и особым объектом управления. Эффективность организации зависит от того, насколько работники включены в систему ценностей, гибки к ее изменениям в связи с переменами условий их деятельности. Данный подход показывает, как можно влиять на организационную действительность через язык, нормы, традиции.

В каждой организации выбирается свой подход или несколько, что в свою очередь формируется в корпоративную культуру.

Система управление персоналом призвана играть ключевую роль в обеспечении условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации на основе регулирования отношений между администрацией и работниками. Все управление персоналом направлено на то, чтобы обеспечить наличие нужных людей в нужное время в нужных местах и освобождения от ненужных. [3, с. 4]

Список использованных источников:

1. Валеева Н.Ш., Пугин И.Н. Основы психологии управления: учебное пособие. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2014 – 156 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник для вузов. – М.: Проспект, 2008 - 688 с.
3. Копылов Р.В. Методы управления персоналом.- М.: Лаборатория Книги, 2010 – 94 с.