

Особенности управления кадрами – трудовым потенциалом предприятия

Суфиянова Р.Р., УГАТУ, магистр, 2 курс

Аннотация. В статье рассмотрена специфика управления кадрами как элемента профессионального развития персонала и основные способы повышения эффективности и качества краткосрочного корпоративного обучения.

Ключевые слова: управления персоналом, внутрифирменное обучение, профессиональное развитие персонала, процесс обучения, содержание образования.

Features of personnel management and labour potential of the enterprise

Sufianov R.R., USATU, master, 2nd year

Abstract. The article deals with the specifics of personnel management as an element of professional development of personnel and the main ways to improve the efficiency and quality of short-term corporate training.

Keywords: personnel management, in-company training, professional development of personnel, training process, the content of education

Сегодня представляется аксиомой, что цель кадрового управления предприятия любой сферы деятельности — обеспечение эффективной организации людских ресурсов. Так, в книге В. Гранта и Дж. Смита [1] указывается, что «функция управления кадрами связана:

- с идентификацией;
- оценкой;
- координацией;
- контролем человеческого фактора как основного элемента системы управления предприятием».

Есть, однако, сторонники и более широкого понимания кадровой проблематики. Например, в книге «Процесс кадрового управления:

администрация трудового потенциала» «кадровое управление рассматривается как динамический аспект» общего процесса управления, пронизывающего всю структуру предприятия. Понимание кадрового управления как основного инструмента для достижения организационных целей выработано уже давно. О. Тид и Г. Метгелф в книге «Кадровая администрация: ее принципы и практика», вышедшей впервые в 1920 г., многократно переиздававшейся и с тех пор ставшей классическим учебником по работе с кадрами [2], указывают, что «кадровая администрация является планированием, надзором, управлением и координацией той деятельности организации, которая включает достижение определенных целей этой организации с минимумом человеческих усилий и затруднений, с воодушевляющим единодушием кооперации и истинной заботой о подлинном благополучии всех членов организации».

Если отбросить присущий данному определению налет филантропизма 20-х годов, сменившегося куда более жестким прагматизмом «эры всеобщего благосостояния», то новое состоит в том, что вместо известной пятизвездной схемы управления Анри Файоля (планирование, организация, распорядительство, координация, контроль) вводится более сложная модель, основанная на взаимосвязи:

- управленческих процессов;
- операций;
- целей;
- ресурсов организации.

Современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии каждого сотрудника в совершенствовании производственного процесса первоначально на своем рабочем месте, а в дальнейшем на предприятии в целом.

Вовлечение персонала в процесс совершенствования производства создает:

- творческую обстановку;

- является мощным мотиватором персонала к труду;
- позволяет каждому сотруднику максимально реализовать свой опыт и творческие способности.

Эти подсистемы осуществляют принципиально отличные функциональные действия, что позволяет их охарактеризовать как жесткую и мягкую соответственно.

Техническая подсистема - является жесткой, поскольку ее действия (т.е. реакция объекта управления на получаемые от органа управления приказы, программы по реализации цели) являются предсказуемыми и в высшей степени контролируемыми. Обычно она организуется как кибернетическая система. Примером может быть конвейер, а наиболее концентрированно сущность жесткой системы проявляется в автоматических линиях.

Человеческая, или социальная, система включает всех лиц, работающих в данной корпорации, группирующихся по производственным участкам и функциональным операциям, таким как:

- административно-коммуникативные,
- распорядительно-исполнительские,
- экономические,
- юридические,
- сугубо личностные,
- этические,
- психологические формы связей.

В организационной структуре предприятия - социальной системе соответствует некое административное подразделение - группа, отдел, департамент. Имеют значение не название и масштабы, а сам факт выделения подобной специализированной группы по изучению трудового потенциала и управлению им.

Поскольку предприятие - это социотехническая система, поэтому невозможно, работая только над одним элементом, прийти к хорошему общему

результату. По мере того, как организационное окружение становится все более сложным, а стремления членов организации более разнообразными и противоречивыми, давление на управление персоналом будет возрастать.

Особенность трудового потенциала в том, что:

- во-первых, чем больше люди включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается и жизненного и профессионального опыта, тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, тем большую ценность они представляют для предприятия;
- во-вторых, это самый сложный объект социального управления;
- в-третьих, профессионализация видов деятельности требует большой капиталоемкости для становления профессионалов;
- в-четвертых, высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их возможностями.

Сущность управления персоналом в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо:

- размещать;
- развивать;
- мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь целей.
- обобщение опыта отечественных и зарубежных предприятий позволяет сформулировать глобальную цель управления персоналом:
- формирование;
- развитие;
- реализация с наибольшей эффективностью трудового потенциала организации.

Это означает улучшение работы каждого сотрудника, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой творческий потенциал и тем

самым содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

На этапе формирования закладываются основы дальнейшего наращивания потенциала персонала. Это важная стадия в жизненном цикле предприятия. Отклонение численности персонала, как в меньшую, так и в большую сторону влияет на уровень трудового потенциала. Нехватка приводит к недоиспользованию производственного потенциала, чрезмерная нагрузка - недоиспользованию их индивидуального потенциала. Таким образом, цель формирования персонала - свести к минимуму резерв нереализованных возможностей, который обусловлен несовпадением потенциально формируемых в процессе обучения способностей к труду и личных качеств с возможностями их использования при выполнении конкретных видов работ, потенциальной и фактической занятости в количественном и качественном отношении. Глобальная цель управления персоналом - трудовым потенциалом предприятия - может быть детализирована по уровням.

Особенность целей управления персоналом в том, что необходимо учитывать не только цели предприятия (организационные цели), но и индивидуальные цели сотрудников.

Достижение целей персонала зависит от его собственных усилий и от работы администрации, ее службы управления персоналом, направленной на обеспечение реализации целей персонала. С другой стороны, администрация предприятия имеет собственные цели по использованию персонала, которые не всегда совпадают с целями персонала. Основной принцип кадрового управления в том, чтобы при возникновении конфликтов искать компромиссы между целями сотрудников и предприятия, а не отдавать предпочтение целям последнего.

Таким образом, управление персоналом - трудовым потенциалом, выступает как важная составная часть управления трудом. Оно связано с людьми и их взаимоотношения внутри производства и за его пределами.

Программной целью в организации работы с персоналом должно стать овладение механизмом управления трудовой (индивидуальной, психофизической и т.д.) деятельностью человека в строгом соответствии с принципами эффективного использования его личностного потенциала и формирования личности:

- обладающего коллективной психологией;
- высокой квалификацией;
- развитым чувством сохозяина организации;
- высокой ответственностью.

На этапе развития принцип эффективного использования личностного потенциала человека, лежащий в основе управления персоналом на современном этапе, реализуется по трем главным направлениям:

- создание необходимых условий для всестороннего развития личностного потенциала человека;
- обеспечение условий для наиболее полной мобилизации потенциала работников предприятия на достижение стоящих перед ними задач;
- постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств трудящихся в соответствии с долгосрочными задачами развития производства.

Управление персоналом представляет совокупность:

- механизмов;
- принципов;
- форм;
- методов воздействия.

Следовательно, управление персоналом выступает одновременно и как система организации, и как процесс, и как структура.

Необходимость системного подхода к данному вопросу обусловлена многомерностью человека, выполняющего функции работника и в этом качестве выступающего предметом управления персоналом.

Человек участвует в производственной деятельности как ее многогранный субъект:

- экономический (производитель и потребитель благ);
- биологический (носитель определенной телесной конструкции и физического здоровья);
- социальный в качестве члена определенной группы - семейно-родственной (многодетной или бездетной семьи, обладатель определенного круга родственников и т.п.);
- демографический (мужчина или женщина, молодой или пожилой работник и т.п.);
- стратификационный (носитель определенного социального, в том числе профессионального, статуса и ранга);
- классовый (работник по найму или собственник);
- этнический (представитель определенной нации или этноса) и др.;
- политический - гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов; и правовой - обладатель определенных прав и обязанностей;
- культурный - носитель определенного менталитета, системы ценностей, социальных норм и традиций;
- нравственный - разделяющий те или иные нравственные нормы и ценностные ориентации; конфессиональный - исповедующий какую-либо религию или атеист;

Управление персоналом изучает и учитывает влияние всех аспектов деятельности человека на его поведение в организации. В случае отсутствия учета данных аспектов в процессе управления возникают различные проблемы и отклонения от запланированных качественных показателей. В этом состоит главная специфика науки об управлении персоналом - трудовым потенциалом производства.

Список используемых источников:

1. Кадровая администрация и производственные отношения. (Grant V., Smith G. Personnel Administration and Industrial Relations. L., 1969. P. I.)
2. Tead O., Matgalf H. Personnel Administration: Its Principles and Practica. N.Y., 1926. P.2
3. French W. The Personnel Management Process. Human Resources Administration Boston, 1970. P. 46
4. Энциклопедический словарь Управление персоналом. - М.: Инфра-М. 1998.