

Исаков Владислав Александрович

студент

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный

нефтегазовый университет»

г. Тюмень, Тюменская область

РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные регулирующие подходы к управлению персоналом. Проанализирована зависимость эффективного регулирования управления персоналом от мотивационного фактора. Выявлены принципы, воздействующие на управленческий потенциал в зависимости от стратегических установок организации.*

***Ключевые слова:** регулирование, персонал, мотивация, стимул, методы управления, цели организации, систематизация.*

В условиях рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных методов регулирования управления персоналом, позволяющих повысить эффективность социального экономического фактора деятельности организации. Главной задачей на сегодняшний день относительно развития экономики в нашей стране является проблема регулирования процессов управления персоналом.

Актуальность темы заключается в том, что с внедрением инновационных технологий в общественные системы возникает потребность в реформировании системы регулирования управления персоналом. Важным показателем является адаптация персонала к нововведениям. Совершенствование новых, более эффективных систем регулирования в управлении, дает организации возможность более четко и быстро регулировать процесс работы, но при этом наблюдается торможение в процессе управления персоналом. Дело в том, что в настоящее время нет достаточного количества персонала, имеющего инновационную подготовку, для эффективной работы организации. Как повысить эффективность управления персоналом – об этом и пойдет речь в данной работе.

Затянувшийся кризис современного общества побуждает к активным поискам путей антикризисного развития. Многие специалисты считают, что повысить эффективность работы организаций может только целенаправленный переход к инновационной системе регулирования управленческого процесса, отличительной чертой которой является эффективное использование новых методов.

Необходимы кардинальные преобразования в методике исследования всего спектра управленческого кластера, включающего во многом нерешенные вопросы разработки системы целей и задач, формирования комплекса показателей, методов оценки управления персоналом организации. Решение данных проблем позволит хозяйствующим субъектам иметь четкие ориентиры развития на основе эффективного использования имеющихся кадровых ресурсов для повышения рентабельности организации. Именно поэтому совершенствование регулирования управления кадровым потенциалом организации является актуальным и имеет большое значение.

Одним из базовых механизмов, позволяющих регулировать процессы управления персоналом, является мотивация и стимул.

Управление персоналом – это многофакторная модель, которая имеет объект и субъект управления, между которыми существуют организационные и управленческие отношения [1].

Мотивация – это совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее деятельностью.

Иная интерпретация мотива, предполагает некий толчок, призывающий к активной работе для достижения поставленных целей, отвечающей внутренним потребностям человека. Другими словами, мотивация предполагает работу внутреннего механизма, стимулирующим элементом которого является внешние потребности.

Стимул – побудительная причина поведения, заинтересованность в совершении чего-либо [2].

Исходя из этого, стимулирование к эффективному исполнению трудовых обязанностей заключается, прежде всего, в совокупности воздействий, систематизирующих факторы удовлетворенности материальных и нематериальных потребностей сотрудника.

Теоретический анализ научных публикаций по проблемам организации регулирования кадровой системы управления персоналом указывает на то, что на современном этапе имеется достаточное количество подходов в данном аспекте управления, помогающих эффективному функционированию организаций.

Но, не смотря на достаточную изученность данного вопроса, по нашему мнению, в России не сформирована эффективная методика регулирования управленческой сферы организации, а именно:

- не определены конкретные показатели эффективности управленческих методик;
- не формируются средства на проведение мероприятий по анализу и разработке эффективных методов управления персоналом;
- нет организационной базы взаимодействия по вопросам регулирования управления персоналом.

Опираясь на стратегические цели организации, руководящему составу необходимо систематизировать управленческую деятельность, таким образом, чтобы они удовлетворяли потребности обеих сторон, для чего и внедряются, изложенные выше, мотивационные элементы.

Положительные сдвиги в функциональной деятельности персонала, посредством внедрения инновационных принципов регулирования предоставляют управляющему органу возможность повышать эффективность деятельности организации и сформируют в коллективе группу осознающих необходимость развития на основе рационального использования своих возможностей. Другим немаловажным аспектом мотивационно-стимулирующей деятельности в сфере управления персоналом является увеличение финансовых ресурсов организации, что станет неоспоримым фактором более деятельного включения персонала в свою работу.

Следует отметить, что регулирование процессов управления персоналом имеет краткосрочные и долгосрочные временные рамки. Краткосрочные зависят от непосредственной деятельности работника, например поощрения за выполнение планов, или реализацию утвержденных проектов. Долгосрочные институализируются в зависимости от общих целей индивида и организации. Оно предполагает выполнение рабочих обязанностей, сформированных в зависимости от стратегии организации.

Относительно долгосрочных принципов заметим, что она объединяет работника с тем или иным работодателем, посредством достижения профессиональных идей. Краткосрочная мотивация, прежде всего, влияет на эффективность исполнения трудовых обязательств персоналом организации. Исходя, из стратегии организации следует вырабатывать у персонала как долгосрочные, так и краткосрочные мотивы. При этом важно, чтобы у персонала и организации, было четкое понимание притязаний каждой из сторон.

По нашему мнению, инновационные методы регулирования в управлении персоналом необходимо постоянно применять. Это позволит существенно облегчить работу подразделений и эффективнее использовать кадровые возможности организации. Отсюда следует, что мотивация и стимулирование являются базовыми элементами для руководителей в процессе управления персоналом.

Подводя итог можно сказать о том, что современная система управления персоналом организации должна включать в себя ряд инновационных технологий, в том числе, мотивирующих и стимулирующих методов, сформированных вокруг взаимодействия работников, применения их индивидуального потенциала, интеграции их возможностей при достижении поставленных задач.

Список литературы

1. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социал. отношения. – 2008. – №3. – С. 53–59.
2. Сорочайкин А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов / А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. – Самара: Изд-во Самар. ун-та, 2012. – 104 с.