

Минина Екатерина Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный

технологический университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья отражает основные структурные компоненты системы управления персоналом организации.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, организация.*

У каждой организации существуют свои цели, на реализацию которых направлена деятельность предприятия. Эффективность организации проявляется через достижение целей, путем использования ресурсов предприятия, в том числе каждого сотрудника.

Современные организации представлены достаточно сложным целым, в структурные компоненты которого входят индивиды с разными интересами, статусами и социальными установками, наряду с различными социальными образованиями, которые стремятся занять более высокий уровень в организационной структуре, посредством изменения существующих норм деятельности или системы отношений внутри организации [1, с. 83].

Сегодня перемены в политико-экономической жизни страны, а также такие экономические факторы, как существенное усиление конкуренции, потребность в привлечении инноваций, проявление личной ответственности управленца предприятия, все это привело к потребности в современных и высококвалифицированных управленцах. Но четко проявляется необходимость в увлечении временных и финансовых затрат. Хотя необходимо отметить, что руководство вносит особый вклад в коллектив, тем самым повышает эффективность труда [2, с. 310].

Ядром каждой организации являются люди и без них трудно представить функционирование организации. Трудовой коллектив – группа людей,

объединенных общей деятельностью, интересами и целями. Способы взаимодействия, которые возникают в процессе совместной деятельности, предопределяются и ограничиваются целым комплексом условий [1, с. 123].

Управленческий персонал – это наиболее дорогостоящая группа персонала на предприятии, которая, если компания хочет оставаться конкурентоспособной, требует высокой оценки и значительных временных и финансовых затрат. Исходя из этого руководство организации имеет огромный интерес в оценке управленческого персонала как демонстрации результатов своих вложений [3, с. 30–35].

В настоящее время эффективность организации, её устойчивость зависит от способности развиваться. Основанием и условием продуктивных изменений является уровень подготовленности персонала, его способность к применению передовых технологий и генерированию новых идей. Таким образом, персонал, его знания, способности и возможности являются главной движущей силой развития предприятия [4, с. 300].

Эффективная работа любого предприятия невозможна без грамотного распределения его ресурсов. Одним из важнейших ресурсов любой компании является ее персонал. Чем крупнее организация, тем с большими трудностями сталкивается ее руководство, пытаясь организовать бесперебойную работу всего этого механизма. В этом случае компании просто необходима правильно выстроенная и продуманная до мелочей структура управления персоналом. Любое грамотное руководство – это, в первую очередь определенная система: система управления персоналом, организация и планирование, реализация потенциала каждого из членов команды. Только системный подход обеспечивает качественное и своевременное выполнение любых производственных процессов [3, с. 212].

Следовательно, первые, лежащие на поверхности, цели создания системы управления персоналом и структурировании управления в целом заключаются в укреплении позиций компании на рынке, повышении производительности труда и увеличение прибыли.

Структура управления персоналом в организации, как правило, определяет политику компании, стратегию поведения на рынке, общий характер деятельности и объемы производства [2, с. 115].

Классифицируя цели, для достижения которых создается система управления персоналом, можно объединить все направления в несколько крупных групп:

- экономические (все цели, подразумевающие повышение конечной прибыли);
- научно-технические (рост производительности и внедрение инноваций);
- коммерческо-производственные (рост объемов производства и реализации);
- социальные (организация условий труда).

Задачи системы управления персоналом, в свою очередь, заключаются в следующем:

- обеспечение компании квалифицированными сотрудниками;
- реализация потенциала коллектива;
- поддержка комфортных условий труда;
- развитие у коллектива положительных персональных навыков;
- укрепление стабильности коллектива;
- создание условий для карьерного роста сотрудников [1, с. 142].

Структурирование системы управления персоналом невозможно без ясного понимания выполняемых ею функций. В целом, все функции можно представить как условные группы, отвечающие за определенную задачу:

- управленческая функция;
- аналитическая функция и функция планирования кадров;
- подбор персонала и профориентация;
- функция управления трудовыми отношениями;
- охрана труда и выполнение норм законодательства;
- образовательная функция (повышение квалификации, переориентация, адаптация);
- функция управления мотивацией;

- нормативно-правовая функция;
- координирующая и контролирующая функция [5, с. 98].

Для эффективного и своевременного выполнения своего функционала система управления персоналом должна включать все операции по работе с кадровым составом организации. Оптimalен вариант, когда каждая функция реализована отдельной подсистемой, а совокупность подсистем находится в постоянном взаимодействии друг с другом. Организационная структура системы управления персоналом в данном случае представлена как объединение существующих в организации подсистем управления персоналом и связей между ними. В качестве подсистем выступают различные функциональные подразделения компании, отвечающие за те или иные кадровые процедуры:

- общее управление кадрами;
- планирование и маркетинговая политика;
- учет персонала;
- управление организационными отношениями;
- нормирование и тарификация производства;
- развитие кадров;
- обеспечение прав;
- развитие структуры организационного управления [4, с. 54].

Представленные выше подсистемы полностью соответствуют функциям, которые выполняет в компании система управления кадрами. Следовательно, можно сделать вывод, что структура управления персоналом имеет функциональный характер организации [5, с. 46].

Таким образом, мы рассмотрели основные компоненты системы управления персоналом, без которых совершенно не возможна работа всей организации.

Качественное управление персоналом ведет к эффективной работе всей организации. Сегодня многие организации разрабатывают свою технологию управления персоналом, которая будет способствовать качественной работе сотрудников, что приведет к положительным результатам всего предприятия.

Список литературы

1. Балашов А.П. Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, НИЦ Инфра-М, 2013. – 208 с.
2. Бельчикова Е.Н. Кадровый потенциал компании: Учебное пособие / Е.Н. Бельчикова. – М.: Инфра-М, 2012. – 695 с.
3. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: Учебное пособие / А.О. Блинов. – М.: Эксмо, 2012. – 236 с.
4. Гапоненко А.Л. Теория управления: Учебное пособие / А.Л. Гапоненко. – М.: Юрайт, 2015. – 342 с.
5. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / В.М. Маслова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 127 с.
6. Хоружая К.А. Эффективность труда работников предприятия и пути ее повышения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru/dl/2/v17-2346.pdf/download/v17-2346.pdf> (дата обращения: 04.12.2018).