

Слоян Ирина Мирзаевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

г. Москва

ЗНАЧЕНИЕ И СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема управления персоналом. Именно персонал создает дополнительную стоимость, обеспечивает параметры качества, выполняет основную работу по реализации намеченных целей.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, человеческие ресурсы, организация.*

Управление и развитие человеческих ресурсов является важной составляющей эффективной работы любой организации. Слаженные действия команды профессионалов-единомышленников – это движущая сила развития организации. Успех организации создают люди, а не теории, которые рождаются в головах ученых. Именно персонал создает дополнительную стоимость, обеспечивает параметры качества, выполняет основную работу по реализации намеченных целей. Мастерство и творческий потенциал каждого члена команды, привлечение к общему делу, заинтересованность и увлеченность, вера в себя и окончательный результат является залогом успешного развития любой организации.

А.В. Дейнека считает, что персоналом является «совокупность всех человеческих ресурсов, которые есть у организации».

По мнению С.А. Ивановой, персонал – это «совокупность постоянных работников, получивших необходимую подготовку и имеющих опыт практической деятельности».

А.Я. Кибанов и И.Б. Дуракова определяют персонал как «основной, постоянный штатный состав квалифицированных работников, который формируется и изменяется под воздействием как внутренних, так и внешних факторов».

Л.И. Лукичева персоналом считает «совокупность работников организации (постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных), работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем».

В целом, необходимо относить к категории «персонал» каждого работника, являющегося элементом организации как функционирующей системы независимо от формы его взаимодействия с ней.

В свою очередь, управление персоналом – это «совокупность механизмов, принципов, форм и методов взаимодействия при формировании, развитии и деятельности персонала организации, которая реализуется как ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности», по мнению Валиевой О.В.

А.Я. Кибанов считает, что управление персоналом – это «часть функциональной сферы кадрового хозяйства как основного механизма организации».

Совокупностью воздействий на организационное поведение людей, направленных на активизацию еще неиспользованных профессиональных и духовных возможностей для решения поставленных задач, определяет управление персоналом Л.В. Карташова.

В целом, управление персоналом определяют как процесс реализации функций менеджмента. Основной целью управления персоналом является достижение целей функционирования организации, ведь система управления персоналом является составной частью системы управления организацией в целом.

Управление персоналом – многогранный и исключительно сложный процесс, который характеризуется своими специфическими особенностями и закономерностями. Управлению персоналом свойственна системность и завершенность на основе комплексного решения проблем.

Концепция управления и развития человеческих ресурсов, а именно кадровый менеджмент (Human Resource Management, HR-менеджмент), возникла в 80-е гг. XX в. и получила широкое распространение в 90-е гг. XX в. Тогда состоялся пересмотр концепции управления персоналом. Во-первых, на смену сложным взаимоотношениям между работодателем и наемными работниками середины XX в., в которых в рабочей обстановке организации доминировала жесткая

регламентация процедур взаимодействия с работниками, пришла атмосфера сотрудничества, в основе которой образование небольших рабочих групп, ориентированных на удовлетворение потребителей и обучение на рабочем месте.

Ключевые аспекты новой концепции такие: вклад персонала, довольного работой, в достижение корпоративных задач – таких как лояльность потребителей, экономия затрат и высокая рентабельность. Во-вторых, важным процессом стало привлечение персонала к последовательному достижению этих целей. Централизация теряет свою актуальность, происходит существенное расслоение организационных иерархических структур, ответственность делегируется лидерам рабочих групп.

Существуют различные определения кадрового менеджмента и его основных задач. Нералин Корнелиус приводит, например, такие:

1. С целью поддержки стратегических целей организации основным заданием кадрового менеджмента является приведение в соответствие формальной структуры и систем трудовых ресурсов (отбор, оценка, вознаграждение и развитие).

2. Основные измерения кадрового менеджмента связаны с понятиями интеграции, приверженности персонала, обеспечения гибкости или приспособляемости и качества.

3. Кадровый менеджмент главным образом направлен на обеспечение и использование управленческих нужд в сфере трудовых ресурсов (необязательно – потребностей персонала). Акцент в большей степени делается на планирование, мониторинг, контроль, чем на процесс принятия решений и посредничество.

В целом, кадровый менеджмент как концепция социально-экономической деятельности – это стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей организации.