

УДК 330

EDN [XHGUDE](#)



Методология и концепция управления персоналом

В.С. Сухорукова^{1*}

Научный руководитель - С.Ю. Лаврентьев²

¹Студентка 2 курса магистратуры Марийского Государственного университета, ул. Кремлевская, 44, г. Йошкар-Ола, 424002, Россия

²Кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики технологии и профессионального образования Марийского Государственного университета, ул. Кремлевская, 44, г. Йошкар-Ола, 424002, Россия

*E-mail: vio222@mail.ru

Аннотация. В статье раскрываются и анализируются цели и задачи подсистемы и системы управления персоналом, способы и принципы слаженной работы структуры управления персоналом. В результате изучения применялись способы и методы экспресс-анализа, синтеза, индукции и дедукции, а также структурный и системный анализ. Авторы систематизировали и проанализировали, а также определили схему управления человеческими потенциалами организации. Изложены базовые критерии, на которых основана система планирования персоналом, систематизированы и структурированы методы управления персоналом. Управление человеческими ресурсами - одна из значимых областей жизни фирмы, которая может существенно повысить результативность и эффективность этого бизнеса. В современных обстоятельствах жёсткой монополии любой менеджмент вынужден адаптироваться к рыночным условиям.

Ключевые слова: управление персоналом, цели системы управления персоналом, задачи системы управления персоналом.

Methodology and concept of personnel management

V.S. Sukhorukov^{1*}

Scientific supervisor - S.Yu. Lavrentiev²

¹Student of the 2st year of the magistracy of the Mari State University, 44 Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

²Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of Technology and Vocational Education of Mari State University, 44 Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

*E-mail: vio222@mail.ru

Abstract. The article reveals and analyzes the goals and objectives of the subsystem and the personnel management system, methods and principles of well-coordinated work of the personnel management structure. As a result of the study, methods and methods of express analysis, synthesis, induction and deduction, as well as structural and system analysis were used. The authors systematized and analyzed, as well as determined the scheme of managing the human potential of the organization. The basic criteria on which the personnel planning system is based are outlined, methods of personnel management are systematized and structured. Human resource management is one of the most important areas of the company's life, which can significantly increase the effectiveness and efficiency of this business. In the current circumstances of a rigid monopoly, any management is forced to adapt to market conditions.

Keywords: personnel management, goals of the personnel management system, tasks of the personnel management system.

1. Введение

Руководство персоналом – это управленческая наука, что фокусируется в труде напрямую вместе с установкой работников, то есть вместе с наемными сотрудниками. Трудные современные требования индустриальных компаний призывают результативной концепции управления персоналом, направленной в формирование работников подобным способом, для того чтобы они становились наиболее значимыми с целью компании. Оно содержит в себе разумное экономическое руководство в обстоятельствах всемирного экономического упадка, что приводит к внезапному уменьшению персонала.

Низкий уровень подготовки персонала в сфере усложняет его соотношение современным условиям. В таком случае сложно пересмотреть значимость исследования общественно-финансовых элементов, ответственных за подготовку высококвалифицированных сотрудников (с высоким общим и специальным уровнем образования) для промышленных предприятий [1].

Результативное управление персоналом обязано гарантировать фирме квалифицированными кадрами и поспособствовать в абсолютном применении рабочей возможности работников для достижения ее целей.

2. Цель исследования

Значимость данной работы определена тем, что результативность работы как малых компаний, так и крупных предприятий во многом зависит от "человеческого капитала", кадрового потенциала предприятия, умения формировать и управлять "персоналом" для обеспечения функционирования и формирования концепции управления.

В этом периоде формирования компании штат компании, "человеческий ресурс", рассматривается экспертами согласно управлению человеческими ресурсами как стратегического резерва для становления не только предприятий, но и отраслей и государственных сообществ, для стабильного существования страны и для того, чтобы занять лидирующие позиции в обществе конкурентной борьбы. В наше время невероятно показать управление организацией без специализированных академических познаний, практических умений и компетенций. Концепции, а также различные

парадигмы управления персоналом основаны на научных, теоретических и методологических основах.

3. Результаты

Наиболее важной структурной единицей управления сотрудниками в компании является отдел кадров. Отдел кадров отвечает за прием на работу и сокращение персонала, а также за их обучение и переподготовку. К выполнению последней задачи часто прибегают к помощи других образовательных ведомств и учреждений.

Основными задачами отдела персонала являются: социально-психологическая диагностика, анализ и контролирование отношений как между отдельными лицами, так и в внутри группы, управление их отношениями, учет профессиональных и социальных трудностей и конфликтов (которые могут вызывать некое напряжение); информационная концепция управления персоналом, маркетинг вакансий, оценка и отбор претендентов в свободные должности, анализ персонала и кадровых потребностей, планирование карьеры и составление плана продвижения по службе, профессиональная и социально-психологическая адаптация сотрудников, управление трудовой и рабочей мотивацией, эргономика и эстетика труда[2].

Любое предприятие заинтересовано в предупреждении или предотвращении различных проблем. Методология и методики управления персоналом заключаются в анализе сотрудников организаций как объекта управления, хода развития поведения отдельных лиц, определенных целей и задач компании, принципов и методов управления работниками компании.

Данная система управления состоит из формирования целей и функций, организационной структуры управления, вертикальных и горизонтальных многофункциональных взаимоотношений и сотрудничества менеджеров и специалистов в процессе исследований, разработок, принятия решений и осуществления административных решений.

Руководство технологическим персоналом содержит набор и подбор, методику оценку фирмы, профессиональную адаптацию и ориентацию, обучение и повышение квалификации, управление карьерой, обслуживание профессионального развития, организацию работы и мотивацию, снижение конфликтов и стресса, формирование

социального развития, увольнение работников и т.д.[3]. Оно также должно включать продуктивное взаимодействие между руководством организации, профсоюзами и сферой службы занятости.

Упор в концепции управления персоналом в данный период связан с возрастающей ролью личности. Знание системы мотивации и способностей разрабатывать ее в соответствии с целью и задачами компании. Управление персоналом особенно важно, так как дает возможность осуществить и обобщить ряд трудностей индивидуальной адаптации к внутренним и внешним обстоятельствам с учетом индивидуального условия при построении системы управления персоналом [4].

Существует 3 фактора, которые могут влиять на сотрудников в организации:

1. Иерархическая структура компании, в которой главным средством влияния является соотношение власти и подчинения, давление на человека посредством распределения рабочей программы.
2. Культура, созданная компанией или организацией, разделяющих общие ценности. Социальные нормы и поведенческие установки, которые регулируют действия человека и заставляют его вести себя определенным образом без очевидных ограничений.
3. Рынок и сеть, основанных на купле-продаже товаров и услуг, имущественных отношениях и балансе интересов между продавцом и покупателем [5].

Данные факторы оказывающие большое влияние на условия трудны, редко применяются согласно. Финансовое состояние компании оказывает большое влияние в расстановку ценностей. Безусловно, состав работы персонала находится в зависимости от типа и объема компании, а также от характеристик выпускаемой ими продукции.

В небольших и малых организациях многочисленные функции управления персоналом в основном исполняются прямолинейными менеджерами [6]. Многочисленные компании под управлением директор согласно управлению персоналом сформировали концепцию управления персоналом, которая содержит в себе все без исключения компании, сопряженные вместе с правлением персоналом

4. Заключение

Целью отбора персонала считается формирование нужной категории претендентов в все без исключения должности, а также сфере квалификации, из которых организация может выбрать наиболее подходящего. Размер исполняемой деятельности непосредственно сопряжен вместе с присутствием рабочей силы, уже имеющейся в компании, и будущими задачами, которые могут потребовать смены персонала [7].

При этом предусматриваются подобные условия и факторы, как требования выхода на пенсию, уровень и степень текучести кадров, расторжение и прекращение по истечении срока действия контракта, расширение сферы деятельности и увеличение области работы компании или организации. Набор персонала обычно осуществляется из внешних и внутренних источников.

Субсидирование и финансирование внешнего найма включает рекламу в газетах и специализированных журналах, а также доступ к кадровым агентствам и компаниям, предоставляющим работников, такие как аутстаффинг и аутсорсинг. Большинство организаций и фирм предпочитают набирать работников и сотрудников в первую очередь в своей организации. Компании выгоднее, в случае если ее собственные сотрудники решают продвигаться по карьерной лестнице. Кроме того, это повышает их мотивацию, увеличивает моральный дух и укрепляет связь сотрудников с компанией.

Концепция управления персоналом предполагает базовую классификацию персонала, как основного орудия функционирования и систематизации организации. Оно должно быть связано с постоянным процессом управления, непрерывной разработки плана и стратегии развития коммуникабельности и высокого профессионализма, как рабочего персонала, так и руководящего штаба в целом.

Новейшие требования в общемировой бюрократической стажировке используются различные техники, модификации организационного маркетинга, устремлённые на наиболее полнейшую актуализацию производственного и творческого энергопотенциала для свершения общечеловеческого социально-экономического триумфа и самоудовлетворения персональных потребностей сотрудников. В целом концепции планирования нельзя поделить на технократические, социально-экономические и нынешние [8].

Аспекты планирования техперсоналом – более значительные по сущности, важности и мощи происшествия и предпосылки, рассматривающиеся первоисточниками влияния на становление, корпорацию и актуализацию механизма влияния на работающих в корпорации, способных предопределить его темперамент, а также стать его главной движущей силой.

Список литературы

1. Гаврилова, О.А. Особенности управления персоналом в условиях кризиса / О.А. Гаврилова, Т.В. Нестеренко // Международное научное издание «Современные фундаментальные и прикладные исследования». – 2012. – № 1(4). – С. 120-122.
2. Глухенькая, Н.М. Исследование системы управления персоналом на предприятии / Н.М. Глухенькая // Вопросы. Гипотезы. Ответы: Наука XXI века: коллективн. монография. Кн. 4. – Краснодар, 2013. – 74-91 с.
3. Кибанов, А.Я. Служба управления персоналом: учеб. пособ. / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова. – М. : КНОРУС, 2010. – 410 с.
4. Кирилук, О.М. Концепция управления человеком как одно из перспективных направлений управления персоналом / О.М. Кирилук, Е.А. Панова, К.А. Панова // Современные концепции научных исследований: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ; под редакцией Н.В. Пшениснова. Н.Новгород, 2015. – 104-107 с.
5. Костомаров, Д.С. Маркетинг персонала в системе управления персоналом / Д.С. Костомаров. – Текст: непосредственный // Научный альманах. – 2019. – № 8-1 (58). – С. 24-27. – https://elibrary.ru/download/elibrary_41135912_35809304.pdf (дата обращения: 04.11.2022)
6. Макарова, Т.Н. Актуализация инструментов коммерческой деятельности и маркетинга / Т.Н. Макарова, Н.А. Скворцова // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2019. – № 10. – С. 124-128.
7. Николаевская, М.Л. Управление персоналом в современном менеджменте / М.Л. Николаевская, Е.В. Спектор // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях. – 2015. – С. 80-82.

8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова. – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.