(cc) BY

Швецова Елена Юрьевна
студентка
Научный руководитель
Бикметов Рамиль Шамилевич
канд. социол. наук, доцент
Стерлитамакский филиал ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье были рассмотрены понятия «управления персоналом», «задачи и принципы управления персоналом». Также автором рассмотрены различные стили управления персоналом и основные тенденции развития данной сферы менеджмента.*

Ключевые слова*: управление персоналом, стиль управления, менеджмент.*

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами [3].

Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента.

Правильно подобранные принципы управления персоналом способствуют повышению производительности труда, инициативности и ответственности. Сочетание нескольких базовых и дополнительных методик обеспечивает эффективную работу всей компании.

Управления персоналом решает следующие задачи:

− выработка общей стратегии;

− выявление необходимости предприятия в квалифицированных работниках с учетом существующего кадрового состава;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

− составление штатного расписания и разработка должностных инструкций для сотрудников организации;

− осуществление действий по подбору персонала и формированию трудового коллектива работников;

− создание резерва предстоящих руководителей для обеспечения преемственности, а также осуществление мер по снижению риска потерь кадров;

− построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда;

− управление затратами на персонал;

− проведение анализа качества выполняемой работы сотрудниками;

− разработка и внедрение программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников организации;

− разработка критериев, методики и оценки персонала для аттестации сотрудников организации;

− разработка системы продвижения по службе (управление карьерой работника);

− осуществление мер по высвобождению персонала;

− осуществление мер по мотивации работников предприятия, к которым относятся: повышение заработной платы, выплата премий, предоставление различных льгот, возможность продвижения по службе.

Управление персоналом основывается на следующих принципах:

1. Принцип подбора работников по деловым и личным качествам.

2. Принцип преемственности. Сочетание в трудовом коллективе молодых сотрудников и опытных специалистов.

3. Принцип соответствия. Порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.

4. Принцип повышения квалификации.

5. Принцип замещения отсутствующего работника.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.

7. Принцип сочетания доверия к сотрудникам и контроля исполнения работниками своих трудовых обязанностей.

8. Принцип открытого соревнования между работниками, которые претендуют на руководящие должности.

9. Принцип правовой защищенности. Все управленческие и кадровые решения должны приниматься на основе действующего трудового законодательства.

Управление людьми – это живой, гибкий процесс, который постоянно совершенствуется. Если раньше можно было напугать работника, заставить его работать силой, то сегодня такие методы не работают. Только правильная мотивация персонала может дать результаты для компании.

Появление дистанционной формы работы – это интересная новация, которая для процесса управления персоналом представляет определенные сложности. Пандемия коронавируса, которая случилась на нашей планете в 2019–2020 гг., внесла коррективы во многие процессы, она показала, что надо быть готовым к самым разным вызовам внешней среды. Дистанционная работа вполне может стать крайне удобной формой организации рабочего места. Человек находится у себя дома, он чувствует домашний комфорт, в этой уютной обстановке у него вполне могут родиться самые интересные проекты. Творческое мышление уникально, рождение творческих идей не подчиняется строгим законам и нормативам, в холодном и деловом офисе мышление человека испытывает известное давление рабочей обстановкой. Нельзя дать задание на выполнение двух или трех творческих проектов в год, творческие идеи не рождаются подобно автомобилям на конвейере. Но определенные условия для появления творческих идей крайне важны.

Менеджер организации, которая нацелена на создание прорывных, революционных проектов, должен понимать, что его задача – стимулировать креа-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тивное мышление у своих работников, а также у себя. В этой ситуации управленец должен по-новому взглянуть на процесс управления.

Американский социальный психолог Курт Левин выделяет три основных стиля управления – авторитарный, демократический и либеральный, этот подход считается основным уже долгие годы [2]. Часто подчеркивается, что все три стиля управления важны и классный менеджер должен владеть всеми тремя. Подобный универсальный менеджер, несомненно, ценился на любом предприятии, однако как он будет управлять в современной ситуации? Необходимость генерирования творческих идей ставит современного менеджера в новую ситуацию, ситуацию, когда необходим новый стиль управления. Стиль управления, который обеспечит эффективное управление своими сотрудниками в условиях дистанционной работы, а также будет направлен на создание креативных проектов [1].

Итак, в новых условиях в рамках инновационного менеджмента оформился новый, четвертый стиль управления – креативный, он представляет собой сплав стремления к творческому мышлению и к максимально комфортным условиям работы. Естественно, он тоже будет совершенствоваться с течением времени. Но основные базовые компоненты креативного стиля мы можем определить уже сейчас – стимулирование оригинального мышления и стремление к максимально комфортным условиям работы.

Список литературы

1. Бикметов Р.Ш. Креативный стиль управления персоналом организации в современных условиях / Р.Ш. Бикметов // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т.7, №3. – С. 427–438. doi 10.18334/lim.7.3.110714.

2. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 407 с.

3. Управление персоналом // Audit-it.ru. – 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html (Дата обращения: 25.07.2021).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)