

Низакаева Наталья Валентиновна

заместитель руководителя

МКУ «Центр бухгалтерского учета»

студентка

Стерлитамакский филиал

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

Научный руководитель

Бикметов Рамиль Шамилевич

канд. социол. наук, доцент

Стерлитамакский филиал

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: система управления человеческими ресурсами в целом и в отдельных ее областях в настоящее время вызывает большой интерес у российских и зарубежных исследователей. Анализ работ по данной теме позволит учесть существующие проблемы управления человеческими ресурсами и разработать наиболее оптимальную методологию решения задач в области создания и оптимизации стратегии управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый потенциал, построение кадровой политики.

Все больше внимания уделяется вопросам управления людьми. Перспективы развития компании, помимо основной экономической составляющей, напрямую зависят от уровня участия сотрудников в процессе совершенствования организации. Ряд зарубежных и отечественных исследователей, ученых, топ-менеджеров разработали теоретически обоснованные методы, инструменты и модели управления человеческими ресурсами, а также методические рекомендации

по разработке и внедрению конкретной системы управления человеческим капиталом, выбору форм и методы управления. В контексте выбора основных механизмов управления человеческими ресурсами в современных условиях необходимо обратить внимание на анализ некоторых работ в этой области. В своей работе ряд зарубежных и российских ученых анализируют различные области управления человеческими ресурсами, в том числе функции управления, связанные с интегрированной системой менеджмента: от процессов разработки кадровой политики до междисциплинарного экономического, правового и организационного управления человеческими ресурсами.

Интерес в России к работе ученых и практиков в области управления человеческим капиталом свидетельствует о большом интересе не только в России, но и за рубежом к изучению лучших практик международного характера с учетом относительной устойчивости Das System. Установление производственных отношений в развитых зарубежных странах поручает российским менеджерам подтверждать соответствующий опыт применительно к внутреннему рынку труда.

На основе обширного материала в области управления персоналом формируется общее мнение, что все области достаточно изучены, теоретически структурированы и досконально проработаны, что позволяет создать общую концепцию принципов управления для разных областей управления персоналом [7, с. 358]. Однако в контексте управления человеческим капиталом менеджеры разных уровней и специализаций должны выбрать оптимальную методологию из множества методов для достижения конкретных целей и задач или разработать свою собственную оригинальную методологию. Обычно здесь возникают определенные трудности, поскольку имеющееся разнообразие предлагаемого решения зачастую сложно адаптировать к конкретной управленческой ситуации. Однако у менеджеров есть выбор: разработать собственную систему персонального управления силами собственных экспертов или экспертных заключений на основе детального анализа существующих методов и внедрить оптимальные методы для повышения квалификации сотрудников компаний.

Общая концепция управления человеческими ресурсами заключается в том, что потребности руководства и сотрудников не противоречат друг другу. У руководства есть организационные цели, которые необходимо выполнить, чтобы сделать компанию конкурентоспособной. Чтобы быть мотивированными, сотрудникам нужна достойная зарплата и удовлетворение от работы. Хорошая кадровая программа может удовлетворить эти потребности. При этом профессиональные менеджеры по персоналу должны нанимать сотрудников не как структурные единицы, а как отдельные лица. Люди – источник роста.

Управление человеческими ресурсами – это задача не отдела, а процесс развития всех сотрудников, за который должен нести ответственность каждый руководитель. Рабочая среда постоянно развивается, переходя от индивидуальных задач к групповым, которые выполняются группами, которые самостоятельно управляют своими действиями. Эффективность команд напрямую влияет на успех компании. Рабочая среда оказывает значительное влияние на отношение сотрудников и их производительность. Когда людям доверяют, у них появляется уверенность, необходимая для роста и развития, и они вносят позитивный вклад в достижение целей компании.

Первый элемент управления человеческими ресурсами – это внутренняя среда компании. У компаний разные кадровые потребности. Важно понимать, гибкая ли структура и потому что она быстро меняется. Изменяется среда увеличивается или работает в статической, жесткой, стандартной и эффективной среде. Потребности в сотрудниках различаются как для новых компаний, так и для тех, которые успешно работают в течение многих лет. Уровень технологий и сложность процессов компании также влияют на то, как нужно нанимать и обучать сотрудников. Все это важные аспекты значения сотрудников. Это связано с тем, что менеджеры стремятся к тому, чтобы их сотрудники не только успешно выполняли свои обязанности, но и росли вместе с компанией в будущем. Этот элемент дает необходимые знания для оценки компании в области человеческих ресурсов, что приводит менеджера по персоналу и помогает определить задачи,

которые необходимы для принятия наиболее важных решений. Наиболее важными управленческими обязанностями являются планирование, организация, укомплектование персоналом, инструктаж подчиненных и контроль за их работой. Важнейший аспект управления человеческими ресурсами – это направление действий подчиненных, то есть как более эффективно выполнять свою работу. Новые принципы управления основаны на влиянии, которое мотивирует сотрудников работать независимо для достижения корпоративных целей.

Вовлечение – это задача управления. В случае успеха HR-менеджера работа компании будет более эффективной и успешной. Это повысит производительность труда и улучшит качество продукции. При этом меньше конфликтов между сотрудниками, между сотрудниками и руководством [5, с. 122].

Следующий тест – мотивирующий. Принято считать, что главный принцип стимулирования сотрудников – финансовый. В стимулах должен быть набор эффектов: достойная зарплата, льготы, бонусы. Все это вселяет в сотрудников уверенность в завтрашнем дне; он отвлекается, не опасаясь будущего. Механизм мотивации должен быть построен таким образом, чтобы сотрудник чувствовал потребность в компании и считался ценным сотрудником [1, с. 429]. Исследования показывают, что рабочие в развитых странах больше заинтересованы в производительности и признании, чем просто в деньгах и льготах (70% рабочих). В России только 30% этих рабочих, а остальные 70% – за деньги. Задача современного менеджера – сделать сотрудников максимально довольными своей работой, что, в свою очередь, приводит к более высокой мотивации сотрудников к выполнению своих обязанностей.

Лидерство – это навык, которому можно научиться и который требует личных качеств, таких как мудрость и смелость, а также навыков межличностного общения – способности жить с уверенностью и эффективно общаться с другими. Лидер, обладающий этими качествами, может видеть их в других. Современный лидер описывается его или ее идеей помощника, личного тренера или внутреннего наставника. Она участвует со всеми на своем пути, поощряет других к участию, пытается понять общий процесс и требует удовлетворения клиентов.

На моей предыдущей работе сотрудники заходили в офис и переключались между отделами, используя электронные удостоверения личности. В конце каждого месяца служба безопасности публиковала отчет и узнавала, когда мы приступили к работе, в какие отделы мы пошли и сколько времени мы там проработали. В офисах были видеокамеры. Сотрудники не знали, когда они были установлены – никого не уведомили.

1. Получите одобрение сотрудников. Если у вас установлено видеонаблюдение, предупредите об этом сотрудников и получите от всех письменное согласие.

2. Выберите правильное место для установки камер. Нельзя устанавливать камеры в столовых, курилках и туалетах – это не рабочие места.

3. Используйте программы для отслеживания трафика. С их помощью можно отслеживать, какие файлы и куда сотрудник отправил с рабочего компьютера. Эти данные служат основой для анализа эффективности.

4. Учитывайте рабочее время сотрудников. Для этого можно установить систему электронного доступа с именными картами или завести обычный ноутбук.

Таким образом, изменения в мире приводят к изменениям в управлении, где на первое место выходит развитие потенциала рабочей силы. Компании переходят от контролирующего к творческому менеджменту. Основные задачи управления персоналом в развитии сотрудников в компаниях направлены на полное развитие их потенциала. Когда сотрудники уверены, что руководство учитывает их потребности и чаяния, они будут более активно преследовать корпоративные цели.

Список литературы

1. Бикметов Р.Ш. Креативный стиль управления персоналом в организации в современных условиях / Р.Ш. Бикметов // Руководство и менеджмент. – 2020. – Том 7, №3. – С. 427–438. – DOI: 10.18334/lm.7.3.110714.

2. Горленко О.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для академического бакалавриата / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаева. – М.: Юрайт, 2019. – 250 с.

3. Исаева О.М. Человеческие ресурсы. Учебник и мастерская по ПО с открытым кодом / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – М.: Юрайт, 2019. – 168 с.
4. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами. Учебно-практическое руководство / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2020. – 64 с.
5. Кузина И.Г. Социология управления человеческими ресурсами. Руководство / И.Г. Кузина, А.О. Панфилова. – М.: Проспект, 2020. – 160 с.
6. Казимов К.Г. Управление человеческими ресурсами. Профессиональное обучение и развитие / К.Г. Казимов. – М.: Юрайт, 2019. – 202 с.
7. Маслова В.М. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2019. – 432 с.