

**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 компании.

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. Изменяемая 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/lim.7.3.110714.

2. Горленко О.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для академического бакалавриата / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 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.