

УДК 331.103

Тулубаева Д.А.

Студент магистратуры

Евсеев Д.П.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В., к.э.н.

профессор кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ, ВЛИЯЮЩИХ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье рассмотрены факторы внешней и внутренней среды предприятия, влияющие на управление персоналом. Изучена роль управления персоналом в системе деятельности предприятия. Проанализированы функции кадрового менеджмента на предприятии.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, эффективность, кадровый менеджмент, кадровая политика.

Tulubaeva D.A.

Graduate student

Evseev D.P.

Graduate student

GornostaevaZh.V., Ph.D.

Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

ANALYSIS OF ENTERPRISE ENVIRONMENTAL FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: The article examines the factors of the external and internal environment of the enterprise that affect personnel management. The role of personnel management in the system of enterprise activity has been studied. The functions of personnel management at the enterprise are analyzed.

Key words: personnel, personnel management, efficiency, personnel management, personnel policy.

Управление персоналом на предприятии представляет собой часть управления организацией в целом, но занимает в нем особое положение в связи со спецификой данной деятельности.

В качестве среды управления выступает предприятие, в котором осуществляется управление человеческими ресурсами, так и внешняя среда, в которой данная организация функционирует. Схематично это представлено на рисунке 1.

В качестве внешней среды выступает совокупность хозяйственных, социальных, политических, правовых и других систем, имеющих определяющее значение для деятельности предприятия.

Предприятие, являясь открытой системой, зависит от внешней среды в части приобретения ресурсов, энергии, кадров, а также потребителей. Организации необходимо оперативно реагировать на изменения внешней среды, выявлять базовые факторы, определять подходящие способы реагирования на конъюнктуру рынка и др.[1].



Рисунок 1 - Управление персоналом в системе деятельности предприятия

Современным компаниям необходимо приспосабливаться к изменениям внешней среды и соответствующим образом трансформировать свою политику управления человеческими ресурсами. Изменение условий внешней среды существенно влияет на характер кадровой политики предприятия (рисунок 2).

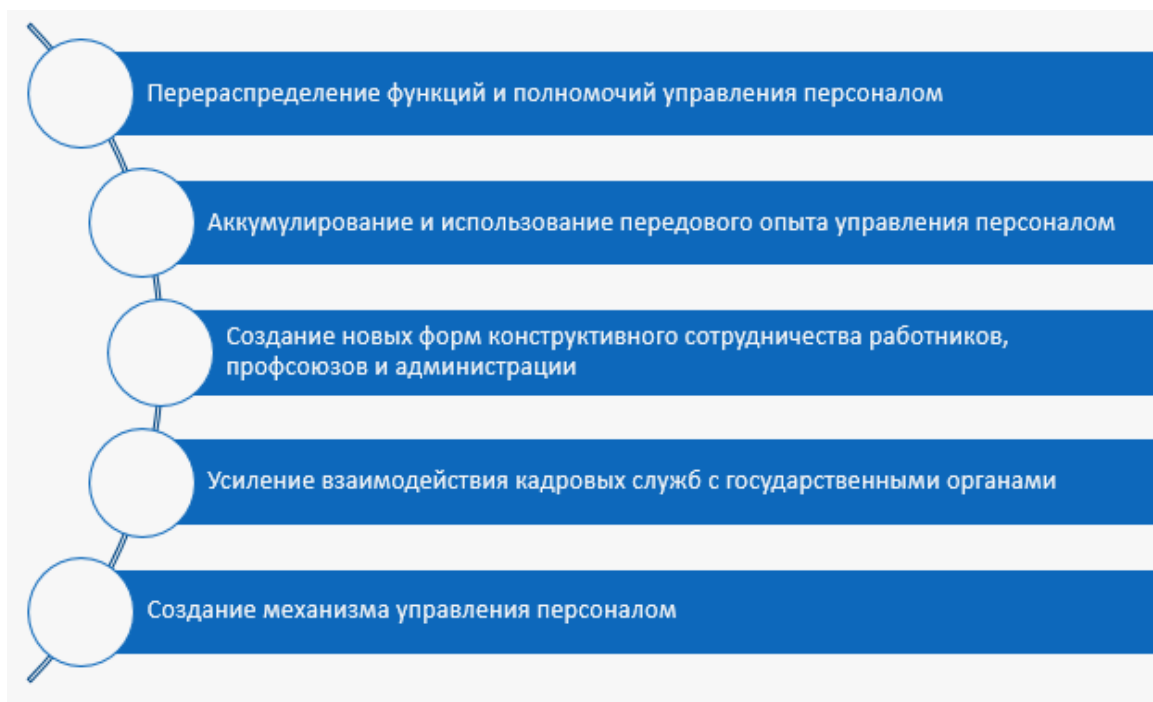


Рисунок 2 – Влияние условий внешней среды на кадровую политику предприятия

Рассмотрим влияние факторов внешней среды на формирование кадровой политики организации на конкретных примерах. К главным факторам внешней среды относят трудовое законодательство и регулирование трудовых отношений со стороны законодательной и исполнительной власти.

Области, затрагиваемые регулированием трудовых отношений, включают в себя следующие процессы:

- установление равных возможностей приема на работу, отбора кадров, их оценки, продвижения по службе и профессионального обучения независимо от пола и семейного положения;
- регулирование условий оплаты труда, установление продолжительности рабочего дня, рабочей недели и др.;
- установление размеров пособий по безработице;
- установление пенсионного возраста;

– принятие и контроль за соблюдением законов, регулирующих трудовые отношения.

В процессе осуществления государственного регулирования довольно часто возникают проблемы, которые можно свести к следующим:

– регулирование позволяет реализовать на практике только один упрощенный подход, не учитывающий специфику деятельности и размер предприятия, то есть можно утверждать, что одна и та же система регулирования трудовых отношений применяется для различных отраслей;

– регулирование трудовых отношений обуславливает необходимость более сложного юридического маневрирования.

Профессиональные союзы оказывают прямое воздействие на реализуемую организациями кадровую политику, в первую очередь это проявляется при наборе и отборе персонала, оценке результатов трудовой деятельности, продвижении по службе, оплате и материальном поощрении. Следует отметить, что из числа внешних экономических условий наибольшее влияние на управление персоналом оказывает наличие здоровой конкуренции и условия на рынке труда, то есть речь идет о потенциале рынка трудовых ресурсов [2].

Внутренняя среда предприятия во многом зависит от отношений, которые складываются внутри трудового коллектива. Эти отношения, в свою очередь, зависят от выбранной стратегии, организационной структуры и трудовой культуры на предприятии.

На предприятии имеются различные подсистемы, которые могут оказывать влияние на определенные элементы управляющей системы, особенно на трудовое поведение сотрудников компании. Влияние факторов внутренней среды на механизм управления персоналом представлено на рисунке 3.

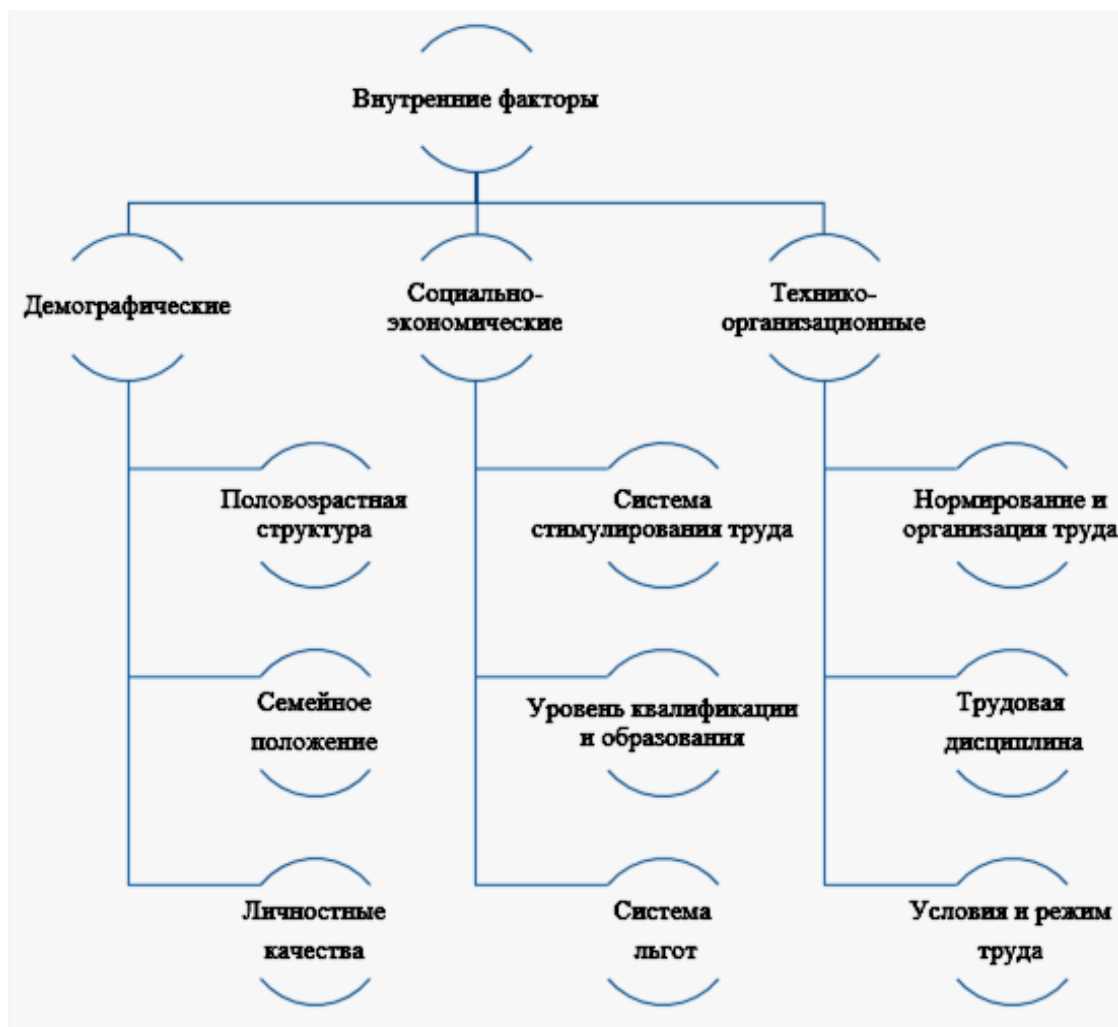


Рисунок 3 – Влияние факторов внутренней среды на управление персоналом

Персонал современного предприятия представляет собой совокупность физических лиц, находящихся с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. В данных отношениях могут состоять не только наемный персонал, а также собственники или совладельцы компании, если они помимо причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что принимают участие в деятельности предприятия своим личным трудом.

Кадровая политика организации затрагивает вопросы по структуре и составу персонала, механизм найма, отбора и оценки персонала, системы мотивации и стимулирования труда и др.

Персонал предприятия по своему содержанию может проявлять себя в различных категориях: личность, трудовой коллектив и трудовые ресурсы. С учетом этого распределения в функциях кадрового менеджмента можно выделить несколько главных элементов, представленных на рисунке 4 [3].

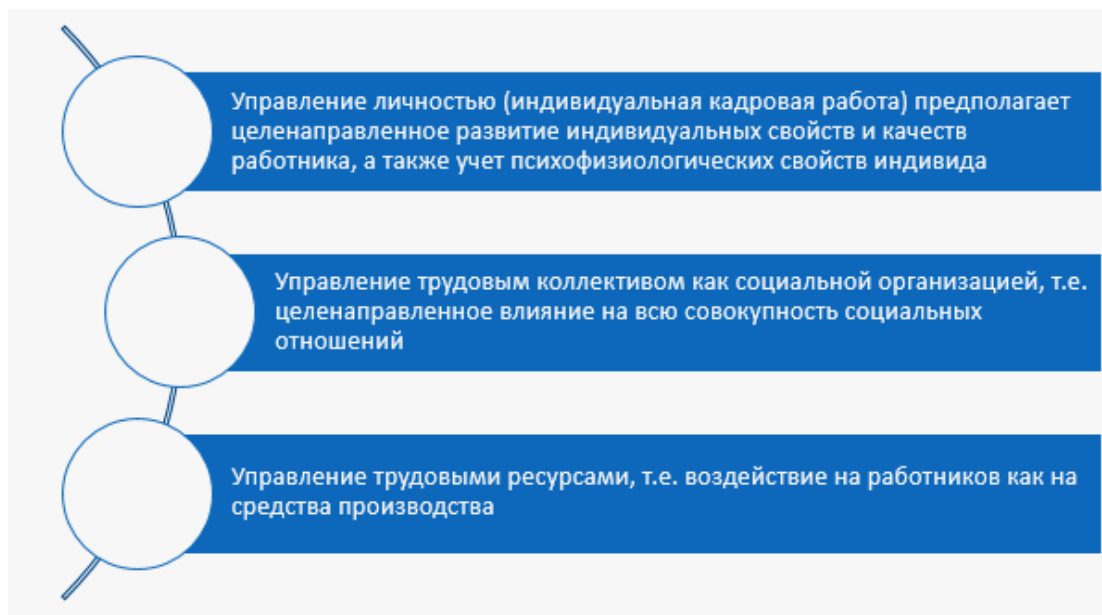


Рисунок 4 – Функции кадрового менеджмента на предприятии

Факторы внутренней среды оказывают существенное влияние на трудовую мотивацию персонала. Так, несоответствие организационной структуры стратегическим задачам приводит их неудовлетворенности условиями труда и соответственно к снижению трудовой мотивации работников предприятия.

Использованные источники:

1 Маркетинг: учебник и практикум для вузов / Т. А. Лукичёва [и др.]; под редакцией Т. А. Лукичёвой, Н. Н. Молчанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с.

2 Реброва, Н. П. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Н. П. Реброва. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 277 с.

3 Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления: учебное пособие для академического бакалавриата / К. О. Староверова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 269 с.

4 Калиева, О. М. Факторы, влияющие на экономическую эффективность деятельности предприятия / О. М. Калиева, Н. В. Лужнова, М. И. Дергунова, М. С. Говорова. — Текст : непосредственный // Инновационная экономика : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). — Казань : Бук, 2014. — С. 93-96. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/130/6162/> (дата обращения: 15.01.2021).

5 Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с.

6 Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 168 с.