

Пилюченко Д.С.
студент магистратуры
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Научный руководитель Ильченко С.В., к.пед.н., доц.
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»
Россия, г. Москва

ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные понятия: человеческие ресурсы, персонал, управления человеческими ресурсами. Обозначена роль диагностики для решения задач, связанных с достижением стабильного положения организации. Проанализированы основные способы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурса, персонал, служба управления персоналом.

Pilyuchenko D.S.

ISSUES OF THE EFFECTIVENESS OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SERVICE OF AN ORGANIZATION

Annotation. The article discusses the basic concepts: human resources, personnel, human resource management. The role of diagnostics for solving problems related to achieving a stable position of the organization is outlined. The main ways to improve the efficiency of the human resource management system are analyzed.

Key words: human resources, personnel, personnel management service.

Эффективное функционирование организации в современных условиях невозможно без создания динамичной системы управления кадрами. Для того, чтобы обеспечить эффективное функционирование организации, субъекту хозяйствования необходимо организовать работу по управлению персоналом таким образом, чтобы решались основные кадровые задачи:

- задача по обеспечению рабочей силой организации, в необходимом для осуществления эффективной деятельности количестве и имеющую достаточную профессиональную квалификацию;

- должна быть решена задача по обеспечению условий для достижения высокого уровня производительности труда путем мотивирования сотрудников, поддержания дисциплины и самодисциплины;

- задача по поддержанию корпоративного духа организации, формированию устойчивого коллектива, в котором ведущая роль отведена высококвалифицированным и опытным специалистам [1].

Задача достижения успешной стимулирующей составляющей управления персоналом: интересы, потребности персонала по условиям труда, содержанию трудовой деятельности, возможности карьерного роста, профессионального продвижения должны поддерживаться и обеспечиваться;

Задача соблюдения принципа баланса и равновесия как в социальной, так и в экономической деятельности управления персоналом субъекта хозяйствования (учет интересов как субъекта хозяйствования, так и персонала).

Подавляющее количество отечественных исследователей системы управления персоналом сходятся во мнении, что для рассмотрения сущности «системы управления персоналом» имеет большое значение именно функциональное, организационное направление.

В теоретических исследованиях ведущих отечественных ученых обобщен обширный опыт взаимодействия субъектов хозяйствования с персоналом организации, исследователи подчеркивают, что непосредственное влияние на эффективность деятельности организации, а, значит, и на ее конкурентоспособность, оказывают качество персонала и специфика межличностного общения внутри коллектива[4]. Это значит, что, организовав работу службы управления персоналом таким образом, что будет достигнуто высокое качество персонала, благоприятный микроклимат внутри организации, мы создадим условия для внедрения новой кадровой политики, целью которой является эффективное управление персоналом.

Система управления персоналом решает вопросы относительно качественного и количественного состава сотрудников, с целью достижения генеральной цели предприятия.

Исследователи системы управления персоналом структурируют ее на составляющие, выделяя от 4 до 12 элементов [2]. Однако ключевыми элементами, на наш взгляд, все же являются: подсистема анализа и планирования персонала, подсистема найма и учета персонала, подсистема мотивации персонала, подсистема оценки персонала.

Эти четыре элемента системы управления персоналом являются ключевыми, добавление в структурную систему других подсистем является вариативным, тем не менее, некоторые специалисты по кадровому обеспечению включают в нее и другие подсистемы: персонал-маркетинг, HR-ориентирование и планирование; развитие и активизация трудового потенциала; социальное развитие и социальное партнерство; аттестация и ротация кадров; формирование и использование персонала и другие.

Нацеленность на создание модели управления, главным элементом которой является качественный коллектив сотрудников, составляет основу эффективной стратегии управления, поскольку в этом случае субъект хозяйствования сможет реализоваться как конкурентоспособный представитель рыночного общества, достигший устойчивого стратегического развития.

Бесспорно, выделение вышеобозначенных видов деятельности кадровой службы в отдельные подсистемы помогает шире трактовать само понятие «управление персоналом».

Исходя из того, что система управления персоналом может включать в себя несколько подсистем, необходимо определить функционал каждого элемента и четко разграничить сферу распространения его влияния. Четкое разделение функционала между существующими подсистемами является залогом действенности каждой подсистемы и, значит, всей системы управления персоналом в целом.

Проанализировав теоретические аспекты системы управления персоналом, мы пришли к выводу, что ключевыми составляющими комплексной системы управления персоналом являются:

- правовое регулирование вопросов управления персоналом;
- информационное сопровождение процесса управления персоналом;
- обеспечение коммуникационного взаимодействия;
- реализация кадровой деятельности управления персоналом [3].

На эффективность системы управления персоналом оказывают и внешние факторы. Динамичные социально-экономические условия, быстро изменяющиеся условия рынка труда, изменения в правовой сфере трудовых отношений оказывают характерное влияние на всю систему управления предприятия, следовательно, и на систему управления персоналом. От того, на каком уровне находится деловая активность организации зависит рыночная стоимость и конкурентоспособность организации. В свою очередь высокая деловая активность и эффективная кадровая активность взаимообусловлены.

Для достижения предприятием высокого уровня деловой активности важно, чтобы в нем действовала эффективная система управления персоналом, а именно: управление развитием профессиональных и творческих качеств персонала, формирование его инновационного потенциала, высокая кадровая активность и другие факторы.

Таким образом, выбор основных подсистем управления персоналом осуществляется исходя из специфики деятельности организации, ее размеров и количества сотрудников, масштабов деятельности и других факторов. Только четкое взаимодействие и взаимосвязь подсистем, строгое выполнение функционала, системность кадровой политики дают основание для создания эффективной системы управления персоналом и повышения таким образом его деловой активности.

Список литературы

1. Емельянцева, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.2: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2020. — 134 с.
2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 48 с.

3. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации: методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 135 с.
4. Лапкина, А. Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие / А. Г. Лапкина, В. А. Цыганков. — Омск: Омский государственный технический университет, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-8149-2860-3.