

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**Татаркулова Радмила Алийевна**

канд. экон. наук, доцент, Пятигорский государственный университет, РФ, г. Пятигорск

В современном мире сложно переоценить значимость науки управления. В своем развитии, как и любая другая наука, менеджмент опирается на исторический опыт, это необходимо для того, чтобы в будущем обходить столкновений и ошибок.

Исследуя прошлое, мы позволяем лучше понять настоящее, что в свою очередь позволяет делать прогнозы о будущих процессах и явлениях, в рамках определенной экономической системы. Науке управления характерна длительная история, как и впрочем, человеческой культуре. Обратив свой взор к истории древних государств, мы увидим, многообразные примеры сложных систем с культурной и общественной жизнью, а наличие этих составляющих свидетельствует и о существовании управления.

К формированию представлений об управлении привела конкуренция и развитие производства, которое усложнялось с каждым днем, соответственно и механизмы управления должны были соответствовать новым масштабам производства и запросам времени. Предприниматели, на своем опыте, осознавали необходимость эффективного управления, посредством которого возможно нормальное функционирование предприятия, а следовательно и получение прибыли.

Управление в условиях рынка получило название менеджмент. Менеджмент - это один из основных направлений современной экономической науки, направленное на создание, планирование и реализацию плана развития организации, с целью максимизации потенциальной профита компании, создания устойчивой системы управления [3]. Между разными подходами к определению понятия «менеджмент» нет разногласий, они взаимодополняют друг друга, позволяют существенно глубже изучить сущность и содержание этого многогранного явления. Дискуссионным в отечественной литературе по управлению является вопрос о семантической разнице между понятиями «менеджмент» и «управление». Некоторые авторы склонны утверждать, что понятия «менеджмент» и «управление» неидентичны. В соответствии с этим существует три подхода:

- понятие «управление» более обширное, чем понятие «менеджмент». Управление характеризуется как элемент и функция организованных систем любой природы (биологических, социальных, технических), менеджмент отождествляется с людьми, с обществом и является качеством исключительно социальных систем [2];
- менеджмент есть лишь управление коммерческими структурами, в отношении же страны, регионов и муниципальных образований правильнее использовать понятие «управление» [5];
- понятия «менеджмент» и «управление» принадлежат разным эпохам в жизни нашей страны. Применительно к советскому времени, к командно – административной экономике, тоталитарному государству больше подходит термин «управление», «менеджмент» же определяется как вид управления, полностью отвечающий потребностям развития рыночной экономики [4].

Предприниматели фабрик и заводов, мастера и рабочие осознавали, что при хорошем владении новая техника может показывать более высокие результаты, а также отличную производительность труда. Для решения данной проблемы владельцы приглашали специалистов в области управления персоналом.

Одним из примеров подхода к управлению является «Дисциплинарный кодекс», автором которого считают Р. Аркрайта и его сподвижников. Английский ученый предложил управлять фабриками с помощью внедрения системы машин-роботов. Для этого пришлось заставлять людей подчиняться действию ритма работы машин. Строгая дисциплина дала положительные результаты, но невыносимые условия труда, постоянные штрафы за любую провинность побуждали рабочих к организованному сопротивлению новым методам управления.

Существовали и методы более лояльного отношения к рабочим. Для своего времени это была утопия, которая смогла быть полезной лишь через несколько десятка лет. Автором их был молодой предприниматель Дж. Оуэн, который управлял крупным текстильным предприятием в Ирландии. Сокращение рабочего дня, организация для детей рабочих ясли и образцовую школу, а также он выдвинул идею трудовой коммуны. Но всё это было обречено на провал. Его начинания не выдержали натиска конкурентов [6].

Управление предприятиями требовало научного подхода, свежих идей и новых взглядов в рамках повышения производительности труда и его интенсивности. Повысить интенсивность труда не представлялось возможным, так как сложившаяся система управления, жесткая дисциплина и высокая степень напряженности привели к протесту рабочих, забастовкам и столкновениям, перерастающим в политические выступления. И только 1880 году был найден выход из этого сложного положения, посредством образования общества инженеров-механиков: Ф.Тейлор, Г. Гантт, Г. Таун, Ю. Хелси, Л. Брендес и др. Они смогли доказать и признать менеджмент как науку. В университетах начали открывать новые специализации менеджмента, основной управленческий этап, который включает в себя развитие менеджмента по школам, такие как - Школа научного менеджмента (Ф. Тейлор), Школа человеческих отношений (А. Маслоу), Административная школа (А. Файоль), Школа науки о поведении (Д. Мак-Грегор) [1]. Все это позволило детально изучить все тонкости менеджмента.

Люди стали понимать, что управление персоналом это также совокупность принципов, методов, форм и средств воздействия на интересы, деятельности поведение работников для достижения максимального использования их физических и интеллектуальных способностей при выполнении трудовых функций.

Начинает меняться отношение к работе с персоналом под влиянием развития фирм, интернационализации их деятельности.

Новые условия на рынке труда приводят к положительным сдвигам в пользу социальной стороны трудовых отношений и производственной этики, а также к разработке нового трудового законодательства, более лояльного. Вместе с тем вступают в силу более высокие требования к профессиональному росту работников, в связи с усложнением выполняемых работ. Всё это приводит к необходимости создания целостной системы управления персоналом на основе конкретной стратегии.

Главной целью стратегии управления кадрами, является создание взаимосвязей между многообразными аспектами управления. Правильно выстроенная стратегия, включающая в себя единую группу элементов политики управления, мотивирует и оптимизирует работников на квалификационный и качественный труд.

Следует отметить, что несогласованное использование экономических инструментов управления персоналом может повлечь за собой негативные последствия. Иными словами, принципы взаимосвязи определенных элементов в их «системной» комбинации основывается, прежде всего, на том, что использование отдельных элементов воспринимается сотрудниками как элемент единой системы управления персоналом данной компании. Также принципы управления кадрами отражают руководящие правила, показывающие основные требования к структуре, системе и организации управления персоналом, и делятся на общие и частные. Общие принципы управления отличаются тем, что имеют универсальный характер и учитываются во всех сферах управления и организациях. К частным принципам управления можно отнести целенаправленность, разделение труда, ответственность, дисциплину, стимулирование, иерархичность. Все принципы управления тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Кроме принципов существуют еще и методы управления персоналом, которые также требуют от руководителей организации комплексного подхода. Грамотное сочетание нескольких базовых и дополнительных методик обеспечит эффективную работу предприятия и создаст оптимальную систему мотивации для работников.

Наука и практика выработали три группы методов, которые взаимодополняют друг друга: экономические, административные и социально-психологические.

Эффективное функционирование предприятия во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми. Учитывая все нюансы использования данных методов воздействия на персонал, менеджер сможет правильно и рационально использовать труд своих подчиненных и добиться от них максимально полной отдачи.

Таким образом, главное, что составляет сущность управления персоналом - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников. Управление персоналом как научно-практическое направление является неотъемлемой частью общей науки управления. Изучать управление, значит изучать отношения между людьми в ходе целенаправленного воздействия на процесс производства, выявлять законы формирования отношений управления с тем, чтобы на их основе установить принципы управленческой деятельности, формы и способы их осуществления.

Список литературы:

1. Агафонова М.С., Щепкина К.В. Формирование аналитического управления кадровым менеджментом в коммерческой организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2. - С. 335.
2. Гапоненко А.Л. Предмет менеджмента как науки / Общий и специальный менеджмент. УЧ. Пособие в 2-х частях под общ. Ред. Гапоненко А.П., Панткрухина А.Н. Ч.2. - М.: Изд. РАГС, 2012. - С. 92-93.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2004. - С. 98.
4. Румянцева З.П. Введение в менеджмент / Российская экономика, 2015. - С. 54.
5. Турчинова А.И. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд. Рагс, 2012. - С. 8.
6. Яхонтова Е.С. «Soft management, или управление отношениями в компании», - изд.: «Экономика», 2010 г. - С. 70.