

## КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Роганян Давид Арменович**

студент, Сочинский государственный университет, РФ, г. Сочи

**Аннотация.** В данной статье рассматривается сущность бюджетных расходов.

**Ключевые слова:** бюджет, расходы, государство, деньги, общество, экономика.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало и большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Основным структурным подразделением управления персоналом по-прежнему остается отдел кадров, на который возложены функции приема и увольнения сотрудников, а также организации их обучения, обучения и переподготовки. Для выполнения последних функций часто создаются отделы обучения или отделы технического обучения. Однако кадровые службы не являются ни методическим, ни информационным, ни координирующим центром кадровой работы. Они структурно обособлены от отделов организации труда и заработной платы, отделов охраны и безопасности труда, юридических отделов и других подразделений, выполняющих функции управления персоналом. Для решения социальных проблем в организациях создаются отделы социальных исследований и обслуживания.

Раньше в командной системе службы управления персоналом считались второстепенными, имели низкий организационный статус и были слабыми в профессиональном плане.

После выхода на рынок они выделились, и все организации заинтересованы в этой услуге.

На базе традиционных обычно создаются новые службы управления персоналом: отдел кадров, отдел организации труда и заработной платы, отдел охраны и безопасности труда. Задачи новых сервисов - реализация кадровой политики для управления человеческими ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и переходят от чисто личных вопросов к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управления профессиональным движением, предотвращения конфликтов и изучения рынка труда.

В настоящее время основой концепции управления людьми в организации является возрастающая роль личности сотрудника, знание его мотивационных установок, способность формировать и направлять их в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Управление персоналом в такой ситуации приобретает особое значение: оно позволяет обобщить и реализовать целый комплекс вопросов адаптации человека к внешним условиям с учетом личностного фактора при построении системы управления персоналом организации. Главное внутри организации - это ее сотрудники, а вне ее - потребители продукции. Необходимо, чтобы сознание сотрудников было обращено к потребителю, а не к начальнику и прибыли.

Основная цель системы управления персоналом - обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессиональное и социальное развитие.

В основе концепции управления персоналом лежит представление о месте человека в организации. Можно выделить три основных аспекта.

- Экономический аспект - породил концепцию использования трудовых ресурсов. В этих рамках лидерскую позицию занимает техническая подготовка (в общем случае инструментальная, то есть направленная на овладение приемами работы), а не управленческое обучение людей компании. Организация здесь означает упорядочение отношений между достаточно четко очерченными частями, имеющими определенный порядок. По сути, организация - это набор механических отношений, которые должны действовать как механизм: алгоритмический, эффективный, надежный и предсказуемый.

Среди основных принципов концепции использования рабочих ресурсов можно выделить следующие:

- блок руководства - подчиненные получают приказы только от одного начальника;
- соблюдение строгой вертикали управления - цепочка подчинения от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал коммуникации и принятия решений;
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля - число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;
- соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации - штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властных полномочий, которыми наделены линейные руководители;
- соблюдать баланс между властью и ответственностью - нет смысла привлекать кого-либо к ответственности за работу, если ему не предоставлены соответствующие полномочия;
- Органический аспект состоит из двух концепций: концепции корпоративного управления персоналом и концепции управления человеческими ресурсами. Именно органический подход ознаменовал новый взгляд на управление персоналом, выводящий этот вид управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации работы и заработной платы. Кадровая функция от функции регистрации и контроля постепенно развивалась и расширялась до поиска и отбора сотрудников, планирования карьеры значимых для организации лиц, оценки сотрудников системы управления и повышения их квалификации.

Гуманистический подход - исходит из концепции управления людьми и идеи организации как гуманистического центра с присущей ей организационной культурой.

Организационная культура - это представление о цели и ценностях, присущих данному предприятию, особенностях поведения персонала и администраторов, а также способах реагирования на окружающую нас жизнь.

Принципы и методы управления персоналом

Принципы управления персоналом - это правила, основные положения и стандарты, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Принципы управления персоналом отражают требования законов и бизнес-моделей, которые функционируют объективно, поэтому сами по себе объективны. Таких принципов много, но при любых условиях управление персоналом осуществляется на основе следующих принципов, традиционно закрепленных в национальных организациях:

- научный, демократический централизм, планирование, первое лицо, единица управления;

- подбор, подбор и расстановка кадров;

- сочетание индивидуального управления и коллегиальности, централизации и децентрализации;

- линейное, функциональное и целевое управление, контроль исполнения решений и др.

Принципы построения системы управления персоналом - это правила, основные положения и нормы, которым должны руководствоваться руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации. Они являются результатом обобщения людьми объективно действующих экономических законов и закономерностей, присущих их общим чертам, принципов их действия. Принципы объективны, как объективны экономические законы.

Эти принципы следует отличать от методов построения системы управления персоналом. Первые являются постоянными и обязательными, и набор методов может меняться в соответствии с изменяющимися условиями при сохранении принципов. Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности. Но метод не оказывает такого влияния на принцип, поскольку последний объективен.

Существует две группы принципов построения системы управления персоналом: принципы, которые характеризуют требования к формированию системы управления персоналом организации, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом организации. Все принципы построения системы управления персоналом реализуются в сотрудничестве. Их сочетание зависит от конкретных условий работы системы управления персоналом в организации.

К основным методам управления персоналом относятся:

Административные методы - сосредоточение внимания на моделях поведения, таких как осознанная потребность в трудовой дисциплине, чувство долга, желание человека работать в определенной организационной рабочей культуре. Эти способы воздействия отличаются непосредственным характером воздействия: все нормативные и распорядительные акты подлежат принудительному исполнению. Административные методы характеризуются соответствием нормам законодательства, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

- Экономические методы - приемы и методы воздействия на исполнителей с помощью определенной соразмерности затрат и выгод (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена).

- Организационно-управленческие методы - методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер. В их основе лежат дисциплина, ответственность, власть, принуждение, нормативное и документальное закрепление функций.

- Социально-психологические методы

Методы управления персоналом также классифицируются по принадлежности к функциям управления: нормирование, организация, планирование, координация, регулирование, мотивация, стимулы, контроль, анализ, учет.

Более подробная классификация методов управления персоналом по признаку принадлежности к определенной функции управления персоналом позволяет встраивать их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом. Исходя из этого различают методы:

- прием, подбор и найм персонала;

- бизнес-оценка персонала;

- социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала;
- мотивация трудовой деятельности персонала;
- организация системы обучения персонала;
- управление конфликтами и стрессом;
- управление безопасностью персонала;

#### Типы организационных структур управления персоналом

Организационная структура управления - форма разделения труда по управлению производством. Каждый отдел и должность создаются для выполнения определенного набора управленческих функций или заданий. Для выполнения функций подразделения их должностные лица наделены определенными правами распоряжаться ресурсами и несут ответственность за выполнение функций, возложенных на подразделение.

Элементами организационной структуры управления могут быть как отдельные работники (менеджеры, специалисты, служащие), так и службы или органы аппарата управления, в которых работает ряд специалистов, выполняющих определенные функциональные функции.

Существует два направления специализации элементов организационной структуры управления:

а) в зависимости от состава структурных подразделений организации выделяются звенья структуры управления, реализующие маркетинг, управление производством, научно-технический прогресс и др. ;

б) исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, формируются органы, занимающиеся планированием, организующие производство, труд и управление, контролирующие все процессы в организации.

Структура управления обеспечивает выполнение общих и конкретных функций управления, сохраняет целесообразные вертикальные и горизонтальные связи и разделение элементов управления.

Вертикальное разделение определяется числом уровней управления, а также их подчиненностью и директивными отношениями. Горизонтальное разделение осуществляется по отраслевым признакам. Оно может быть ориентировано на: подпроцессы промышленного производства;

- изготавливаемые изделия;
- пространственные производственные условия.

Организационная структура регулирует:

- разделение задач по отделениям и подразделениям;
- их компетентность в решении определенных проблем;
- общее взаимодействие этих элементов.

Схема организационной структуры управления отражает статическое положение подразделений и должностей и характер связи между ними.

Различают связи: линейные (административное подчинение); функциональные (по сфере деятельности без прямого административного подчинения); межфункциональные, или кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня).

В зависимости от характера связей выделяются несколько основных типов организационных структур управления: – линейная; – функциональная; – линейно-функциональная; – матричная; – дивизиональная; – множественная.

В линейной структуре управления каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности. Достоинство – простота, экономичность, предельное единоначалие. Основной недостаток – высокие требования к квалификации руководителей. Сейчас практически не используется.

Функциональная организационная структура реализует тесную связь административного управления с осуществлением функционального управления.

Матричная структура характерна тем, что исполнитель может иметь двух и более руководителей (один – линейный, другой – руководитель программы или направления). Такая схема давно применялась в управлении НИОКР, а сейчас широко применяется в фирмах, ведущих работу по многим направлениям. Она все более вытесняет из применения линейно-функциональную.

Множественная структура объединяет различные структуры на разных ступенях управления. Например, филиальная структура управления может применяться для всей фирмы, а в филиалах – линейно-функциональная или матричная.

### **Список литературы:**

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017.
2. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом (для ссузов) / А.Я. Кибанов и др. - М.: КноРус, 2018.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография / А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, И.В. Лаврентьева. - М.: Инфра-М, 2018.
5. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018.
6. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016.