

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Низакаева Лиана Рустамовна

студент, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, РФ, г. Уфа

Габдуллина Аида Фидановна

студент, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, РФ, г. Уфа

Баянова Лейля Наилевна

научный руководитель,

Аннотация. В статье описывается система управления персоналом. Выявлены подсистемы, эффективное функционирование персонала. В статье рассмотрены основные подходы к системе управления персоналом. Выявлены подсистемы и их эффективное функционирование. А также проанализированы принципы, влияющие на управленческий.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие, система управления персоналом.

Самым значимым ресурсом на предприятии является персонал. И поэтому на сегодняшний день большое внимание уделяется вопросам системы управления персоналом. Ведь она, благодаря эффективному функционированию, играет важную роль в успешности бизнеса. Эффективность обеспечивается качественным и оптимальным подбором персонала, но также немаловажное воздействие оказывает и мотивация работников, направленная на достижение наилучших результатов.

Таким образом, система управления персоналом – это совокупность определённых, способов, методов, технологий организации работы с наиболее сложным объектом управления в организации- трудовым ресурсом[6]. В систему управления персоналом, на наш взгляд, входят следующие элементы : кадровое планирование, определение потребности в найме, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация, нормирование труда.

Персонал – сложный объект в управлении, обладающий способностью принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования, а также имеющий субъективные интересы и особенно реагирующие к управленческим воздействиям, реакция на которые не совсем предсказуема.

Следует рассмотреть понятие «управление персоналом». Многие профессионалы изучали это направление, поэтому существует несколько интерпретаций этого понятия. Например, по мнению М. Лазаревой, управление персоналом рассматривается как одна из функций управленческой деятельности: «это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определенные социальные группы» [3]. А по суждениям Банько Натальи - «это управление человеком в обитании, направленное на обеспечение условий для эффективного использования его интеллектуальных и физических

возможностей, укрепление трудовых отношений, мотивации и получение от работников максимальной отдачи» [1]. Данные определения нацелены на личность, индивидуальность человека и объясняют нам наиболее точно сущность и основные характеристики управления персоналом. Можно сделать вывод о том, что управление человеческими ресурсами — это взаимосвязанные между собой методы организации работы с персоналом, которые являются: направленными на обеспечение условий для эффективного и наиболее полного использования интеллектуальных и физических возможностей работника; нацелены на повышение эффективности работы организации. Данная система имеет достаточно сложную структуру с несколькими подсистемами, каждая из которых включает в себя разработку кадровой политики, стратегию управления персоналом, развитие кадровых ресурсов организации и рынка труда; организацию кадрового планирования и прогнозирования потребностей в персонале; поддержание взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

Также ученые-экономисты выделяют принципы функционирования системы управления персоналом. Е. Маслов утверждает, что принципы системы управления персоналом трактуются как устойчивые правила сознательной деятельности людей в процессе управления[5]. Согласно подходу Р. Марданова существуют принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом[4].

В чем же заключается основная задача системы управления персоналом? Разумеется, целей достаточно много. К примеру, обеспечение социальной стабильности, получение заранее определенной прибыли как результат деятельности предприятия, рост производительности труда за счет внедрения новых технологий и так далее. Однако, на наш взгляд, основная цель системы управления персоналом - обеспечение предприятия персоналом, его эффективное использование, профессиональное и финальное развитие. Чтобы достичь задачи, придерживаясь определенных принципов, система выполняет ряд функций. Во-первых, это регулирование, то есть деятельность руководителей по обеспечению поставленных целей управления организации путем концентрации экономических ресурсов и выполнения утвержденных планов. Во-вторых, контроль относительно управления, задачей которой является оценка результатов работы предприятия. В-третьих, прогнозирование, то есть составление прогнозов, показывающих всевозможные варианты будущего развития компании, рассматриваемой в тесном взаимодействии с окружающей ее средой [7].

Таким образом, система управления персоналом – совокупность принципов, форм организации работы с персоналом, основной задачей которой является обеспечение предприятия трудовыми ресурсами.

Список литературы:

1. Банько Н. Управление персоналом. - Волгоград: ВолгГТУ, 2006-96с.
2. Иванова- Швец Л. Управление персоналом. – Кемерово: Юнити, 2008. – 150с.
3. Лазарева М, Писарева Л. Анализ системы управления персоналом предприятия // Управление персоналом: современные кадровые технологии в организациях: материал 1-ой республиканской научно-практической конференции. 2007. №1. С. 115-116.
4. Марданов М. Управление персоналом предприятия на основе процессных технологий // Деньги и кредит. 2007. №6 С. 8-15.
5. Маслов Е. Управление персоналом предприятия.- М.: Проспект, 2008.- 55с.
6. Филин С. Управление человеческими ресурсами. – Алматы: Институт директоров, 2011 – 209 с.
7. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. —

2016. — №8. — С. 632-634. — URL <https://moluch.ru/archive/112/28510/> (дата обращения: 24.05.2019).