СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Страдымова Анжелика Евгеньевна

студент, Новосибирский государственный университет экономики и управления РФ, г. Новосибирск

Аннотация. Современный подход к управлению персоналом на предприятии сформировался путем трансформации технократической и экономической моделей управления в соответствии с появлением новых концептуальных моделей и инновационных идей по управлению трудовыми ресурсами, которые приобретают ключевое и стратегическое значение для компаний. В статье рассматриваются современные подходы по управлению человеческими ресурсами, в которых на первый план выходит индивидуум со своими характерными особенностями и потребностями. Особое внимание в статье акцентируется на том, что фундаментом современных концепций становятся не только принципы и методы менеджмента, но и теория межличностных взаимоотношений в коллективе и всестороннее развитие личности.

Ключевые слова: модели управления персоналом, технократический подход, экономический подход, современный подход.

Сегодня мировая практика менеджмента при реализации технологий управления человеческими ресурсами, ориентируется раскрытие трудовых и творческих способностей работников для обеспечения экономической эффективности организации и повышения удовлетворенности трудом коллектива.

В современной науке и практике менеджмента появляются новые концептуальные модели и инновационные идеи по управлению трудовыми ресурсами, которые приобретают ключевое и стратегическое значение для компаний. При выборе концепции управления трудовыми ресурсами особое внимание уделяют типу деятельности организации, корпоративной стратегии и культуре, а также организационно-управленческая система. Эффективная управленческая концепция в рамках одного предприятия, может не принести успеха для другой, в силу невозможности ее интеграции в организационно-управленческую систему.

Основные современные модели управления человеческими ресурсами в организации представлены на рисунке 1.

Рисунок 1. Современные модели системы управления человеческими ресурсами в организации

Технократический подход базируется на авторитарном стиле менеджмента, представляя сотрудников организации всего лишь «винтиком» в целостном механизме, не рассматривая их личностные характеристики. В эволюции технократического подхода наблюдаем несколько этапов:

1) Ранний технократизм, когда сотрудник рассматривался как один из элементов единого механизма. В это время потребности индивидуума не принимались во внимание и совершенствовали лишь оборудование. Трудовой день составлял 16-18 часов, при этом часто использовался детский труд, а потребности в квалифицированном персонале не было.

2) Концепция классического технократизма приравнивала машину и человека. В то время наблюдалось некоторое улучшение условий работы, но по-прежнему не уделялось внимание творческого потенциала людей.

3) В концепции гуманистического технократизма происходило обезличенное обращение к человеку без учета его социально-психологических особенностей и интересов. Это порождало нервные перегрузки у работников, безответственность и отсутствие заинтересованности в эффективных результатах труда.

Характерные особенности технократического подхода:

– авторитарный характер менеджмента, который выражался в высоких требованиях по отношению к работникам и психологическому давлению;

– управление персоналом сводилось к подбору сотрудников необходимой квалификации и расстановке их на производственных местах;

– потребность в рабочей силе определялась исходя из количества техники на производстве и соответствующего производственного задания по выпуску продукции;

–взаимодействие между руководством и сотрудниками осуществляется в формате диалога и информационных сообщений для подчиненных, обязательных к выполнению.

В основе экономических методов управления персоналом лежат экономические законы, предусматривающие для наемного сотрудника комплекс его прав и обязанностей, за выполнение которых предполагалось вознаграждение или наказание. Эффективность применения экономических методов зависит от формы собственности предприятия, особенностей хозяйственно-экономической деятельности, принципов хозрасчета, системы мотивации и стимулирования, конъюнктуры и ценообразования на рынке труда, политики налогообложения, системы кредитования бизнеса и т.д. Среди наиболее распространенных форм прямого экономического воздействия на трудовые ресурсы выделяют материальное и моральное стимулирование труда, участие в прибыли компании в соответствие с индивидуальным или коллективным договором.

Современный подход управления персоналом акцентирует внимание на вовлечение персонала в трудовой процесс за счет повышения удовлетворенности результатами труда, вклад в достижение стратегических целей компании. В конце XX века произошло коренное преобразование концепции «управления персоналом». Жесткие взаимоотношения работодателя и наемного работника, регламентированные нормами и строгими правилами, сменились атмосферой сотрудничества, отличающейся:

- работой в мини-группах;
- удовлетворением индивидуальных особенностей и интересов сотрудников;
- внимательным отношением не только к стратегическим целям компании, но и заинтересованности персонала в достижение общего успеха;
- делегированием управленческих полномочий лидерам групп.

Современный подход к управлению человеческими ресурсами состоит из:

- планирования необходимых квалифицированных кадров;
- подготовка штатного расписания и должностных инструкций;
- подбор и расстановка сотрудников;
- анализ производительности труда и контроль;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- формирование критериев, методик и оценки по аттестации сотрудников;
- повышение мотивации персонала: система премирования, предоставление льгот, продвижения по карьерной лестнице.

С учетом перечисленных тенденций повышения роли человека в производстве, можно провести классификацию известных концепций в виде матрицы.

Рисунок 2. Матрица современных концепций

По оси ординат мы наблюдаем преобладание в современной концепции экономической или социальной составляющей системы, а по оси абсцисс —рассматриваем повышение роль человека в процессе производства от простого ресурса до личности с индивидуальными потребностями и интересами.

Таким образом, современные подходы по управлению человеческими ресурсами выдвигают на первый план индивидуума со своими психо-физическими особенностями и потребностями. Особое внимание акцентируется на том, что фундаментом современных концепций становятся не только принципы и методы менеджмента, но и теория межличностных взаимоотношений в коллективе и всестороннее развитие личности.

Список литературы:

1. Бурков В.Н., Ириков В.А. Модели и методы управления организационными системами. М.: Наука, 2018. - 269 с.

2. Гаврилова О.С. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М. : ИНФРА-М, 2018. - 176 с.

3. Голубкова Е.Н. Внутренний маркетинг и управление персоналом - инструменты повышения эффективности управления // Маркетинг в России и за рубежом. 2017. №3. С. 27-34.

4. Захаров А.Н. Современное состояние и проблемы эффективности использования трудовых ресурсов // Вестник НГИЭИ. 2018. №11. С. 80-90.

5. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом. М.: Изд-во ГАУ.- 2017.- С.163.