

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Карабанова Ангелина Сергеевна,
студентка 4 курса института экономики и управления
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, РФ
spraitek96@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена вопросам совершенствования системы управления персоналом, как важнейшего стратегического ресурса любой организации и решающего фактора повышения её эффективности и конкурентоспособности.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, кадровая политика, система управления организацией.

Персонал является наиболее ценной и важной частью производительных сил общества. В целом эффективность организации зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы роста продукции, использование материально-технических средств. Использование человеческих ресурсов непосредственно связано с изменением производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

Кадровая политика это механизм выработки целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие человеческих ресурсов, создание ответственного, высокопроизводительного сплоченного коллектива, который может адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка (организация новых рабочих мест с учетом внедрения передовых технологий; подготовка программ развития персонала,

обеспечивающих решение не только сегодняшних, но и будущих задач организации путем совершенствования систем обучения и продвижения сотрудников; формирование мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом; создание современных систем подбора персонала; маркетинг персонала; разработка программ занятости, социальных программ и т. д.) (1).

Решающим фактором повышения эффективности и конкурентоспособности любой организации является формирование высококачественных человеческих ресурсов. Сущность функционирования системы управления персоналом проявляется в работе с кадровым потенциалом, соответствующим концепции развития организации. Цель системы управления состоит в обеспечении оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала в его развитии в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Основная часть жизни человека протекает в организованной работе. В такой ситуации управление персоналом организации становится особо важным, поскольку оно оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, обеспечивает его реализацию, разрешает целый спектр проблем адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья к внешним условиям. От того, насколько хорошо вы управляете персоналом зависят результаты успешного функционирования организации и возможность обеспечения её экономического роста. Соответственно, к ранее существовавшему экономическому подходу в решении кадровых проблем организации присоединяются социальный и организационный подходы. В результате возникла необходимость переосмысления содержания некоторых основных положений и существующей практики управления персоналом (2).

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления любой организации и методологически эта сфера управления обладает

специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, Специальные процедуры и методы управления персоналом – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

В настоящее время основу концепции управления персоналом организации является повышение роли профессионализма, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

За последние несколько лет практика функционирования российских организаций свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов большинства успешных предприятий в сторону увеличения внимания к человеческой, прежде всего, профессиональной и культурной составляющей своей деятельности. А это требует всестороннего обзора сферы управления персоналом. При этом важнейшим аспектом анализа является идея целостного организационно-управленческого контекста функционирования и развития организации (3).

Управление персоналом призвано служить гарантией процветания предприятия. Организационная эффективность или ее отсутствие описывается с точки зрения производительности, удовлетворенности сотрудников, профессиональной подготовки, старения персонала, количества острых конфликтов, количества жалоб, и важно учитывать каждый из этих компонентов; для каждого из них должна быть достигнута конкретная цель.

Организации, успешно ведущие бизнес, осознают, что человеческий фактор в реализации стратегических управленческих решений определяет будущее предприятия. Для эффективной работы компании необходимы три важнейших элемента: задача и стратегия; организационная структура; управление персоналом. Однако важно помнить, что именно люди выполняют работу, формируют идеи и позволяют организации жить. Даже наиболее капиталоемкие, хорошо сконструированные организации требуют

определенного персонала, чтобы управлять ими. Люди ограничивают или увеличивают силу и слабость организации. Текущие изменения в окружающей среде часто связаны с изменениями в людских ресурсах, то есть с изменениями в соглашениях, образовании и отношении работников к своей работе. Функции управления людскими ресурсами, реагировать, отвечать и реагировать на эти изменения (4).

Цели системы управления персоналом будут достигнуты лишь в том случае, если рассматривать человеческие ресурсы как ключ к эффективности. Чтобы добиться этого, управление должно обеспечивать развитие профессиональных кадров в качестве существенного условия, которые не могут быть решены без тщательного планирования, кропотливой работы и оценки.

Результаты деятельности многих организаций и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала является решающим фактором эффективности организации и конкурентоспособности продукции. И в каждой организации, независимо от уровня производительности труда, прибыли, конкурентоспособности, всегда есть неучтенные возможности в области управления персоналом, использование которых еще больше увеличит доходы организации (5).

Для эффективного управления персоналом необходимо ознакомиться с опытом этой деятельности в других организациях России и за рубежом. Изучив опыт руководителей, кадровая служба может разработать программу развития персонала, которая позволит повысить конкурентоспособность организации. Достаточно изменить задачи, функции, структуру системы управления персоналом и повысится эффективность организации (6).

Исследовав теоретические аспекты системы управления персоналом в дошкольных образовательных учреждениях, можно выделить следующие её особенности:

1. определение спроса на рабочую силу осуществляется с помощью различных средств, включая планирование, дифференциацию потребностей во времени и адаптацию рабочей силы к рыночным условиям.

2. Особое место в кадровой политике занимает планирование, которое включает:

- определение количества и квалификации требуемых работников, способов их привлечения и возможности сокращения лишнего персонала;
- поддержание знаний персонала в соответствии с требованиями организации и обеспечение развития персонала;
- расчет финансовых затрат на запланированные кадровые мероприятия;
- стимулирование роста производительности труда и создание условий для удовлетворенности работой.

Основными задачами системы управления персоналом в дошкольном учреждении являются:

1. обеспечение хорошо налаженной работы всех сфер деятельности организации (для детского сада – учебно-воспитательной работы в первую очередь);

2. внедрение научно-обоснованных форм ведения, оперативного и действенного внутреннего инспектирования;

3. формирование материальной заинтересованности работников в результатах их труда.

Данные задачи, поставленные перед системой управления персоналом для эффективности работы в целом организации являются универсальными для предприятия любого типа, размера и форм собственности.

И все-таки хотелось бы отметить, что система управления персоналом индивидуальна для каждого предприятия. Даже при полном совпадении у

предприятий профиля, организационной структуры, целей не может быть одинаковых людей, составляющих трудовые организации и одинаково реализующих эти цели.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 304 с.
2. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2008. – 496 с.
3. Комисарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2017. – 312 с.
4. Грачев, М.В. Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации. – М.: Дело, 2008. – 493 с.
5. Егоршин, А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2009. – 624 с.
6. Иванцкевич, Дж.М., Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом. – М.: Дело, 2008. – 398 с.

PERSONNEL MANAGEMENT AS MAIN FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION

Karabanova Angelina Sergeevna,
4th year student
Institute of Economics and management
Michurinsk State Agrarian University,
Michurinsk, Russia.
spraitek96@mail.ru

Annotation. The article is devoted to the issues of improving the personnel management system as the most important strategic resource of any organization and a decisive factor in improving its efficiency and competitiveness.

Key words: personnel management, human resources, personnel policy, organization management system.