

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE
ORGANIZATION**

Якшибаева Гульнара Вахитовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления проектами и маркетинга, Институт экономики, финансов и бизнеса, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Уфа, Россия

Хайбуллина Гульдар Галимовна, студент 2 курса, кафедра налогов и налогообложения, Институт экономики, финансов и бизнеса, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Уфа, Россия

Yakshibaeva Gulnara Vakhitovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Project Management and Marketing, Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University, Ufa, Russia.

Khaibullina Guldar Galimovna, 2nd year student, Department of Taxes and Taxation, Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University, Ufa, Russia

Аннотация. В данной статье рассмотрена сущность, принципы и методы управления персоналом организации, дано понятие управления персоналом, рассмотрены виды кадровой политики и их эффективность.

Abstract. In this article the essence, principles and methods of personnel management, the concept of personnel management, review of personnel policies and their effectiveness.

Personnel management is a purposeful activity of managers and specialists of the personnel staff, aimed at fulfilling the overall goals of the enterprise. As a rule, the goals of many enterprises are about the same – optimizing production, maintaining the skills of employees, achieving higher quality products, and maximizing the use of available resources.

There are four types of personnel policy: passive personnel policy, reactive personnel policy, preventive personnel policy, active personnel policy. One of the main resources of the enterprise is the staff, since the administration initially affects the employees, and then at the expense of the staff already regulates various processes of activity.

Personnel management issues affect all subsystems of the enterprise, and the work of the management system extends to each employee. The success of an enterprise in a market economy depends on the quality of personnel – the most important factor in competition, and, first of all, the effectiveness of the organization is determined by the quality of the selected employees.

Ключевые слова: менеджмент, человеческий капитал, эффективность управления, квалификация работников, корпоративная культура.

Keywords: management, human capital, management efficiency, employee qualifications, corporate culture.

В современном мире все больше ставится акцент на таких понятиях как эффективность, повышение производительности, улучшение качества труда. В экономической сфере фактически любое изменение в деятельности организации напрямую зависит от трудовых ресурсов. Именно качественный и организованный подход к делу способен повлиять на результат труда. Поэтому столь важно обращать внимание на такой вопрос как управление персоналом.

Много зарубежных авторов дали определение понятию «управление персоналом». Ниже в таблице отмечены некоторые из них.

Определения понятия «управление персоналом» [8]

Автор	Определение
Галенко В.П.	Управление персоналом – это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособности предприятия.
Кибанова А.Я.	Управление персоналом – это формирование и направление мотивационных установок работника в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.
Шекшня С.В.	Управление персоналом – это обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции. Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей организации.
Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А.	Управление персоналом – это деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения организационных и личных целей. Эффективность управления персоналом определяется степенью и сроками выполнения, поставленных УП-структурами специфических, верифицируемых задач.
Марр Р., Флиастер А.	Управление персоналом – это область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности, привлечение, введение в работу, развитие, контроллинг, высвобождение персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками.
Маслов Е.В.	Управление персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых в нем работников. Эффективность управления персоналом определяется наиболее полной реализацией поставленных целей при сокращении издержек на персонал.

Исходя из вышеперечисленных определений можно сделать вывод о том, что управление персоналом в основном направлено на повышение эффективности работы персонала, их качества работы при помощи материальных и нематериальных поощрений для повышения уровня функционирования организации, его прибыли и развития в целом.

Управление персоналом – это деятельность руководителей и сотрудников, которая направлена на выполнение общих целей организации [2]. Обычно цели у организаций совпадают – оптимизация производства, повышение уровня квалификации работников, улучшение качества производимых товаров и услуг, эффективное использование ресурсов организации.

Необходимо отметить, что в данном случае не следует понимать сотрудников организации как пассивных исполнителей определенных задач, ведь именно человеческий капитал как средство менеджмента играет значительную роль в функционировании организации. Человеческие ресурсы, включающие в себя квалификацию сотрудников и их преданность интересам организации, превосходят над другими видами ресурсов организации [1].

В теории существует множество правил идеального управления персоналом. Рассмотрим основные принципы управления персоналом Озерова Г.М.:

1. Человек – это основа корпоративной культуры.
2. Менеджмент для всех.
3. Эффективность как критерий успеха организации.
4. Взаимоотношения как критерий успеха организации.
5. Качество как критерий эффективности.
6. Команда как критерий успеха организации.
7. Обучение как продвижение организации [3].

Можно отметить, что вышеперечисленные принципы направлены на развитие корпоративной культуры и всестороннее развитие личности.

Также существует концепция кадрового менеджмента, предполагающая, что управление персоналом должно опираться на специфические человеческие особенности, такие как дух сотрудничества, необходимость партнерских отношений [5].

Существуют четыре вида кадровой политики:

1. Пассивная кадровая политика – отсутствие у руководства четкой программы действий в отношении управления персоналом и ликвидации негативных последствий в сфере кадровой работы.
2. Реактивная кадровая политика осуществляется в контроле за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и в мерах по локализации этих проблем.
3. Превентивная кадровая политика осуществляется лишь тогда, когда имеются обоснованные прогнозы развития ситуации, связанные с персоналом. Как правило, формулируются задачи по обучению и развитию персонала, руководство организации контролирует ситуацию и осуществляет ее постоянный мониторинг. Однако имеет место проблема недостатка средств для устранения проблем с кадрами [6].
4. Активная кадровая политика имеет не только обоснованные прогнозы на краткосрочный и среднесрочный период, но и средства воздействия в возникшей ситуации [4].

Таким образом, одним из главных ресурсов организации является ее персонал, так как руководство сначала воздействует на сотрудников, а затем за счет них уже регулирует различные процессы деятельности организации [7].

Из этого можно сделать вывод, что вопросы управления персоналом затрагивают все подсистемы организации, а работа системы менеджмента распространяется на каждого сотрудника. Успех организации в условиях рыночной экономики зависит от качества персонала – важнейшего фактора в конкурентной борьбе, и, в первую очередь, эффективность деятельности организации определяется качеством подбираемых сотрудников.

Библиографический список

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. - Ростов-на-Дону, 2009. - 446 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов- М.: Инфра-М, 2011. - 320 с.
3. Кротов, Н.С. Управление персоналом в современных организациях. Учебник/ Н.С. Кротов. 2009. - 321 с.
4. Тумашев А.Р. Экономическая теория. В 2-х ч. Ч. 1. Казань: Казанский гос. ун-т. – 2011. - 419 с.
5. Маслова В.М. Управление персоналом. М.:Юрайт, 2014 - 490 с.
6. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание // Менеджмент в России и за рубежом. – № 5. – 2011. – 222 с.

7. Якшибаева Г.В. О структуре трудового потенциала России и Республики Башкортостан // Экономика и управление: научно-практический журнал, 2009. №1 (87). С.70-77.

8. Подходы к определению понятия управления персоналом. [Электронный ресурс] URL:https://studbooks.net/1306487/menedzhment/podhody_opredeleniyu_ponyatiya_u_pravleniya_personalom

Bibliography

1. Arutjunov, V.V. Upravlenie personalom: ucheb. posobie / V.V. Arutjunov, I.V. Volynskij. - Rostov-na-Donu, 2009. - 446 s.

2. Kibanov, A.Ja. Osnovy upravlenija personalom / A.Ja. Kibanov- M.: Infra-M, 2011. - 320 s.

3. Krotov, N.S. Upravlenie personalom v sovremennyh organizacijah. Uchebnik/ N.S. Krotov. 2009. - 321 s.

4. Tumashev A.R. Jekonomicheskaja teorija. V 2-h ch. Ch. 1. Kazan': Kazanskij gos. un-t. – 2011. - 419 s.

5. Maslova V.M. Upravlenie personalom. M.:Jurajt, 2014 - 490 s.

6. Ivanov V.Ju. Upravlenie kar'eroy menedzhera: neobhimost' i osnovnoe sodержanie // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. – № 5. – 2011. – 222 s.

7. Jakshibaeva G.V. O strukture trudovogo potenciala Rossii i Respubliki Bashkortostan //Jekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal, 2009. №1 (87). S.70-77.

8. Podhody k opredeleniju ponjatija upravlenija personalom. [Jelektronnyj resurs] URL:https://studbooks.net/1306487/menedzhment/podhody_opredeleniyu_ponyatiya_upravleniy_a_personalom

Сведения об авторах

1. Якшибаева Гульнара Вахитовна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления проектами и маркетинга, Институт экономики, финансов и бизнеса, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», gulnara270271@yandex.ru, тел. +7(960)3839767

2. Хайбуллина Гульдар Галимовна, студентка 2 курса, кафедра налогов и налогообложения, Институт экономики, финансов и бизнеса, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», khaibullina.guldarr@yandex.ru, тел.+7(964)9551115

Authors' personal details

1. Yakshibayeva Gulnara Vakhitovna, PhD, Associate Professor, Department of Project Management and Marketing, Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University, gulnara270271@yandex.ru, tel. +7(960)3839767

2. Khaibullina Guldarr Galimovna, 2nd year student, Department of Taxes and Taxation, Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University, khaibullina.guldarr@yandex.ru, tel. +7(964)9551115

© Якшибаева Г.В., Хайбуллина Г.Г., 2020.