

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.В.ХАПАНКОВ¹, С.В.ГЛУБОКИЙ²

¹ студент учебной группы 30302120

² доцент кафедры «Инженерная экономика»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. Данная статья посвящена анализу и исследованию совершенствования системы управления персоналом в современных организациях. В статье рассматривается актуальность проблемы управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, а также рассматриваются современные тенденции в области управления персоналом.

В статье также подробно анализируются основные проблемы, с которыми сталкиваются современные организации при управлении персоналом, такие как недостаточная мотивация сотрудников, неэффективное распределение ресурсов, недостаточная разработка стратегии управления персоналом и другие.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровый менеджмент, стимулирование труда.

IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

A.V. KHAPANKOU¹, S.V. GLUBOKIY²

¹ group student 30302120

² Associate Professor of the Department «Engineering Economics»

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

Annotation. This article is devoted to the analysis and research of improving the personnel management system in modern organizations. The article examines the relevance of the problem of personnel management, the basic principles and methods of personnel management, and also examines current trends in the field of personnel management.

The article also analyzes in detail the main problems that modern organizations face in personnel management, such as insufficient employee motivation, ineffective resource allocation, insufficient development of personnel management strategies and others.

Key words: personnel, personnel management, personnel management, labor incentives.

Система управления персоналом – это управление человеческими ресурсами в организации. Главной целью системы управления персоналом является получение эффективной системы управления персоналом. Данная система позволяет организации достигать своих стратегических целей благодаря оптимальному использованию человеческих ресурсов. Чтобы система функционировала успешно необходимо иметь четкую стратегию, политику и процессы, благодаря которым будет обеспечено эффективное управление персоналом.

К теоретическим основам системы управления персоналом относят ряд ключевых концепций и подходов. Эти основы помогают организациям эффективно управлять своими человеческими ресурсами. В данной статье мы рассмотрим основные аспекты системы управления персоналом с теоретической точки зрения. Эти аспекты включают в себя управление человеческими ресурсами, стратегическое управление персоналом, управление производительностью персонала, мотивация персонала и развитие персонала.

Стратегическое управление персоналом представляет собой подход к управлению человеческими ресурсами, который выстраивает связь между стратегией организации и управлением персоналом. Основная идея стратегического управления персоналом заключается в управлении человеческими ресурсами, которое в свою очередь должно быть выровнено с общей стратегией организации, чтобы обеспечить достижение стратегических целей компании.

В качестве основных методов управления интеллектуальными ресурсами можно выделить следующие (рисунок 1).

Данными методами целесообразно обучить сотрудников предприятия с целью организации более эффективного развития процессов, связанных с интеллектуальными ресурсами.



Рисунок 1 – Методы управления человеческими ресурсами

Управлением человеческими ресурсами называется процесс управления персоналом в организации. Данный процесс включает в себя найм, планирование, оценку, обучение, мотивацию и развитие персонала. Целью управления человеческими ресурсами является обеспечение организации необходимыми кадрами и навыками для успешного достижения ее целей.

Основными функциями управления человеческими ресурсами являются:

1. Планирование персонала – представляет собой процесс определения потребностей организации в человеческих ресурсах и разработки планов по их обеспечению.
2. Найм и подбор персонала – является процессом привлечения и отбора кандидатов на вакантные позиции в организации.

3. Обучение и развитие персонала - это процесс обучения сотрудников новым навыкам и знаниям, а также их развитие для повышения уровня.

4. Мотивация персонала - это процесс стимулирования сотрудников для достижения целей организации через различные мотивационные меры.

5. Оценка производительности - это процесс оценки результатов работы сотрудников и их соответствия установленным стандартам.

6. Развитие персонала - это процесс развития профессиональных навыков и карьерного роста сотрудников.

Мотивация персонала играет важную роль в системе управления персоналом, поскольку она направлена на стимулирование сотрудников к достижению целей организации. Мотивация персонала может быть внутренней и внешней, и зависит от различных факторов, таких как индивидуальные потребности, цели, ожидания и внешние стимулы.

Основные теории мотивации включают в себя:

1. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу. Согласно данной теории, потребности человека разделяются на пять уровней: физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении и самоактуализации. Чем выше уровень потребности, тем более мотивирован сотрудник.



Рисунок 2 – Иерархия потребностей по Маслоу

2. Теория двухфакторной мотивации Герцберга. Согласно данной теории, существуют два типа факторов, которые влияют на мотивацию сотрудников: факторы удовлетворения и факторы неудовлетворения.



Рисунок 3 – Двухфакторная модель мотивации Герцберга

3. Теория ожидания Виктора Врума. Согласно данной теории, мотивация сотрудника зависит от трех факторов: ожидания, инструментальной ценности и воздействия.

Управление производительностью является ключевым аспектом системы управления персоналом. Данный аспект направлен на обеспечение эффективности и результативности работы сотрудников. Управление производительностью включает в себя оценку, планирование и контроль результатов работы сотрудников, а также разработку мероприятий по повышению их производительности.

Основные принципы управления производительностью включают в себя:

- установление ясных целей и ожиданий. Для успешного управления производительностью необходимо определить четкие цели и ожидания по результатам работы сотрудников.
- оценка производительности. Это процесс оценки результатов работы сотрудников и их соответствия установленным стандартам.

– обратная связь и поддержка. Важной частью управления производительностью является обратная связь с сотрудниками по их работе, а также предоставление им поддержки и ресурсов для достижения целей.

– развитие производительности. Это процесс разработки и внедрения мероприятий по повышению производительности сотрудников.

– мотивация и стимулирование. Для успешного управления производительностью необходимо стимулировать и мотивировать сотрудников к достижению лучших результатов через различные мотивационные меры.

Развитие персонала является важным аспектом системы управления персоналом, поскольку оно направлено на повышение профессиональных навыков и квалификации сотрудников. Развитие персонала позволяет организации обеспечить необходимые кадры и навыки для успешного достижения ее целей, а также повысить уровень удовлетворенности и мотивации сотрудников.

Основные принципы развития персонала включают в себя:

1. Определение потребностей в развитии – для успешного развития персонала необходимо определить потребности сотрудников в профессиональном развитии и обучении.

2. Планирование и организация обучения — это процесс разработки и внедрения программ обучения и развития для сотрудников на основе их потребностей и целей.

3. Оценка результатов обучения – важной частью развития персонала является оценка результатов обучения и их соответствия установленным целям и стандартам.

4. Стимулирование саморазвития – для успешного развития персонала необходимо стимулировать сотрудников к саморазвитию и повышению профессионального уровня.

5. Повышение уровня удовлетворенности – развитие персонала способствует повышению уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников, что в свою очередь положительно сказывается на результативности и эффективности работы организации.

В заключение стоит сказать, что система управления персоналом представляет собой комплексный подход к управлению человеческими ресурсами в организации. Данная система включает в себя

управление человеческими ресурсами, стратегическое управление персоналом, управление производительностью, мотивацию персонала и развитие персонала. Теоретические основы системы управления персоналом включают в себя ряд ключевых концепций и подходов. Данные основы помогают организациям эффективно управлять своими человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров, В.В. Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. – Мн.: Тинпик, 2016. – 176 с.
2. Коврижных, И.В. Анализ и оценка эффективности управления в организации / И.В. Коврижных. – Барнаул: АФ СиБАГС, 2014. – 564 с.
3. Маусов, Н.К. Эффективность системы управления персоналом: Социально–экономический аспект / Н.К. Маусов. – Мн.: ПЧУП «Светоч», 2015. – 283 с.

REFERENCES

1. Goncharov, V.V. Guide for senior management personnel / V.V. Goncharov. – Mn.: Tinpik, 2016. – 176 p.
2. Kovrizhnykh, I.V. Analysis and assessment of management effectiveness in an organization / I.V. Kovrizhnykh. – Barnaul: AF SibAGS, 2014. – 564 p.
3. Mausov, N.K. Efficiency of the personnel management system: Socio-economic aspect / N.K. Mausov. – Mn.: PChUP «Svetoch», 2015. – 283 p.