

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: К ВОПРОСУ ОБ ЭВОЛЮЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

Г. Г. Вукович

Кубанский государственный университет (Краснодар, Россия)

Рассматривается механизм управления персоналом. Доказано, что управление персоналом — это сфера теоретических и практических знаний, ориентированная на эффективное использование трудовых ресурсов фирмы. Изучается система трудовой мотивации как ключевой блок персонального менеджмента, описаны современные тенденции диверсификации форм мотивации персонала. Исследовано управление персоналом как важнейший резерв конкурентоспособности компании. Охарактеризована система управления персоналом через разнообразие профильных методических подходов: поскольку методическая платформа персонального менеджмента постоянно эволюционирует, постольку перед трудовыми коллективами стоит задача адаптации инструментария под нужды и потребности конкурентных предприятий и организаций в социально-трудовой сфере.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовые ресурсы, методы управления персоналом, кадровая служба, кайдзен, кадровая политика, организация труда, рынок труда, стимулирование труда, инновации в персональном менеджменте.

PERSONNEL MANAGEMENT: ON THE EVOLUTION OF THEORETICAL CONCEPTS

G. G. Vukovich

Kuban State University (Krasnodar, Russia)

The article discusses the mechanism of personnel management. It is proved that personnel management is a sphere of theoretical and practical knowledge focused on the effective use of human resources of the company. The system of labor motivation as a key block of personal management is considered, modern tendencies of diversification of forms of motivation of the personnel are described. Personnel management as the most important reserve of competitiveness of the company is investigated. The system of personnel management through a variety of specialized methodological approaches is characterized: since the methodological platform of personal management is constantly evolving, in so far as labor collectives are faced with the task of adapting tools to the needs and requirements of competitive enterprises and organizations in the social and labor sphere.

Keywords: personnel management, human resources, methods of personnel management, personnel service, Kaizen, personnel policy, labor organization, labor market, labor stimulation, innovations in personal management.

Ориентируясь на производительный труд и закрепление устойчивой позиции на рынке, многие компании делают акцент на инновационное развитие, предполагающее внедрение современных технологий. Решение данной задачи возможно лишь при наличии эффективно функционирующей системы управления персоналом. Необходим обученный персонал, который сможет и захочет воспринимать и пользо-

ваться нововведениями в компании. Руководитель должен осознавать, что персонал — это основной актив, играющий ключевую роль в достижении успеха фирмы, что должна быть налажена система мотивации, которая будет способствовать продуктивной работе с персоналом [2]. Охарактеризуем два блока принципов функционирования персонального менеджмента: первый блок описывает требования к формированию персонального ме-

неджмента, а второй – характеризует вектор развития кадрового менеджмента (рис. 1). Оба блока кадрового менеджмента реализуются во взаимо-

связи и взаимозависимости. Их комбинация зависит от сложившейся конъюнктуры в социально-трудовой сфере компании [4].



Рис. 1. Схема принципов системы кадрового менеджмента компании

Визуализируем инструментарий изучения состояния системы управления персоналом (рис. 2).

Санкционный этап развития отечественной экономики приводит компании к пониманию ценности труда как важнейшего ресурса. Управление организацией труда сотрудников становится частью организационной стратегии и в значительной степени определяет эффективность деятельности компании. Это связано с тем, что по своим характеристикам трудовые ресурсы кардинально отличаются от других используемых предприятиями ресурсов и требуют специфических методов управления. Определяющим фактором успеха управления организацией труда остается обоснованная кадровая политика компании.

Сегодня появляются новые факторы внешней среды, которые вызывают необходимость учета в политике компании системы мотивации и вознаграждений. Еще четверть века назад работодатель был не в состоянии платить достойную зарплату, а сотрудник был готов работать за невысокий заработок. Проблема мотивации решалась весьма просто: для наемного работника главным стимулом было наличие работы и страх ее потери. Стимулирующая функция системы мотивации была реализована достаточно слабо. Но ситуация изменилась: сегодня необходимы квалифицированные кадры, которые смогли бы реализовать конкурентные преимущества компании. Ситуация на рынке труда в России может быть охарактеризована

как «дефицит кадров», что изменяет технологии поиска и подбора кадров [3].

В компаниях не хватает высококвалифицированных менеджеров и специалистов, инженеров и рабочих, обладающих опытом работы, эксклюзивными, редкими на рынке труда компетенциями, а HR-подразделение остается основным структур-

ным подразделением в управлении человеческими ресурсами, выполняя ряд функций (рис. 3):

1. Повышение квалификации персонала.
2. Проектирование численности работников (прием, увольнение, перевод).
3. Переподготовку кадров: дополнительное профессиональное образование [6].



Рис. 2. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом компании

Итак, исследование теоретических аспектов организации труда позволило сформулировать следующий тезис: система организации труда — это совокупность экономических отношений, ко-

торая находится в постоянном развитии и может быть охарактеризована как комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование трудовых ресурсов.



Рис. 3. Основные функции HR-подразделения компании

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алимova Л. И., Похлебаев А. В., Попович В. В., Обраскова Т. С. Формирование HR-паттернов как инновационный методический подход в инструментарии управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 258–260.
2. Генкин Б. М. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5: монография / под ред. проф. И. Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 290.
3. Захарова Л. Н., Чувашева Ю. Д., Якобашвили И. Ю., Абоян З. А. HR management based on HR-branding system // Economics of sustainable development. 2018. № 1 (33). Р. 233–238.
4. Кротова М. А., Рудченко А. М., Баркалова В. Ю., Овсюкова М. А. Инновационные методы анализа и оценки ключевых аспектов управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2018. № 1 (33). С. 256–260.
5. Никитина А. В., Тремиля Е. А., Мукминов Р. Р., Кротова М. А. Модернизация механизма управления персоналом: императивы развития методической платформы // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 318–319.
6. Gebhart J. Global human resource management. Sloan Management Review, 2015. P. 38–40.
7. Pasechkina T. N. Creating reating professionally oriented tasks of communicative nature: from teaching experience. Juvenis scientia, vol. 1, 2019. P. 23–26.

REFERENCES

1. Alimova L. I., Pohlebaev A. V., Popovich V. V., Obraskova T. S. Formation of HR-patterns as an innovative methodological approach in the tools of personnel management // *Economics of sustainable development*. 2019. № 1 (37). С. 258–260.
2. Genkin B. M. Personnel management in Russia: 100 years after the revolution. Book 5: *the monograph* / under the editorship of Prof. I. B. Durakova. M.: INFRA-M, 2018. P. 290.

3. Zaharova L. N., CHuvasheva YU.D., YAkobashvili I. YU., Aboyan Z. A. HR management based on HR-branding system // *Economics of sustainable development*. 2018. № 1 (33). P. 233–238.
4. Krotova M. A., Rudchenko A. M., Barkalova, V. Y., M. A. Evsukova Innovative methods of analysis and evaluation of key aspects of personnel management // *Economics of sustainable development*. 2018. No. 1 (33). Pp. 256–260.
5. Nikitina A. V., Tremilya E. A., Mukminov R. R., Krotova M. A. Modernization of personnel management mechanism: imperatives of methodological platform development // *Economics of sustainable development*. 2019. No. 1 (37). P. 318–319.
6. Gebhart J. Global human resource management. *Sloan Management Review*, 2015. P. 38–40.
7. Pasechkina T. N. Creating reating professionally oriented tasks of communicative nature: from teaching experience. *Juvenis scientia*, vol. 1, 2019. P. 23–26.

Поступила в редакцию: 12 ноября 2019 г.

Принята к печати: 27 декабря 2019 г.
