

Шипуля М.И.

студент;

Толмачева Т.А.

ассистент,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление – это осознанная и целенаправленная деятельность человека, которая ориентирована на достижение определенных целей. Одним из субъектов управления выступает персонал. В отличие от материальных активов, люди готовы независимо принимать решения и производить оценку требованиям, которые им предъявляют. У каждого члена коллектива есть свои интересы, поэтому персонал очень чувствителен к управленческим воздействиям, и его реакцию зачастую трудно предсказать [2, с. 21].

В связи с этим работодатель может использовать различные концепции управления персоналом. Они базируются на признании возрастающей важности личности работника, изучении его мотивации, умении грамотно её формировать и модифицировать в соответствии со стратегическими задачами, важными перед организацией.

Помимо концепций, существуют также определенные уровни управления персоналом. Их можно разделить на три группы. Первую группу составляют лоу-менеджеры. Они обеспечивают решение оперативных ежедневных задач. На втором уровне находятся мидл-менеджеры, которые решают задачи тактического масштаба, связанные с деятельностью подразделения в течение коротких плановых периодов (до 1 года). В третью группу включены топ-менеджеры. Они отвечают за эффективность работы всей организации. Их основной задачей является обеспечение эффективной работы в долгосрочном аспекте.

В рыночных условиях конкуренция растет, а требования рынка труда становятся все более жесткими. Поэтому менеджер должен быстро реагировать на все внешние изменения и учитывать внутренние факторы, быть квалифицированным и мобильным [3, с. 66].

С точки зрения менеджмента главной целью любой организации считается получение прибыли. Однако современные технологии управления персоналом направлены также на удовлетворение материальных и социальных потребностей персонала. Немаловажным критерием среди большинства компаний выступает сохранение высокого уровня коллективной культуры.

Все технологии управления организации делятся на три группы.

1. Экономические технологии. К ним относятся способы материальной стимуляции работников, такие как: заработная плата, поощрения за качество работы и ее результативность, система наказаний в виде вычетов и штрафов. В данную категорию включаются также компоненты общественного обеспечения работников – оплата питания, проезда, медицинского страхования. Использование таких методов основывается на их окупаемости. Материальное стимулирование влияет на прибыль и повышение работоспособности [1, с. 33].

2. Административные технологии управления. Базируются на применении властных полномочий и нормативно-правовом обеспечении. Реализуются в форме приказов, инструкций и нацелены на соблюдение трудовой дисциплины. Данный метод имеет прямой характер воздействия – любой приказ руководства должен быть обязательно выполнен.

3. Социально-психологические технологии. Влияют на круг интересов личности или группы, базируются на законах психологии и социологии. Одним из наиболее значимых результатов использования психологических методов выступает минимизация индивидуальных конфликтов. Помимо этого, с их помощью можно воздействовать на карьеру любого сотрудника, создавать корпоративную культуру на основе образа безупречного работника. Социальные способы могут помочь определить место каждого в коллективе, обнаружить неофициальных лидеров, найти решение производственных инцидентных ситуаций [3, с. 14].

Современные HR-специалисты используют различные технологии и методы на каждом этапе своей работы, так как от них зависит результат максимальной производительности организации.

Исходя из вышеизложенного, следует, что управление персоналом – это наука и искусство эффективного функционирования организации. Особенности управления персоналом раскрываются на основе принципов, методов и необходимой мотивации работников.

Список использованных источников:

1. Балашов А. П. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, 2019. – 112 с.
2. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 249 с.
3. Ружанская Л. С. Общий менеджмент : учебное пособие. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 116 с.