

**Мешалкина Ю.В., Джапарова К.К., к.э.н.**

*Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова,*

*г. Кокшетау, Казахстан*

## **Повышение эффективности управления персоналом**

Анализ источников показал, что проблематика самого процесса управления персоналом не исследована в достаточной степени хорошо. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства предприятий. Все более возрастает значение учета мотивации, методов стимулирования труда, включающих содержание и условия труда. Человек, мотивированный на высокопродуктивную деятельность, поставленный в условия, стимулирующие его интеллектуальный или физический труд, способен увеличить свой потенциал во много раз. И в этом отношении все больше растет роль стратегии управления персоналом в увеличении производительности предприятия.

Управление персоналом может одновременно выступать как отдельная система любого предприятия, так и как структура и общий процесс. Управление персоналом, по мнению Салимбаева Б.К., представляет собой единство отношений в коллективе, механизм налаженного производства, методов и принципов воздействия на общее его формирование. [1]

Повышение эффективности управления персоналом является обеспечивающим компонентом в развитии стратегических направлений организации, где любые перемены деятельности своевременно подкрепляются структурой, численностью персонала, его квалификацией и опытом работников, задействованных в процессе производства. Так, по словам казахстанского

ученого К.С. Салиева: «Эффективность функционирования организации, ее подразделений всегда будет невозможна, без постоянной координации руководства, где система управления, является процессом управления человеческими ресурсами». [2]

Таким образом, повышение эффективности управления персоналом на предприятии, это не что иное, как правильный, оптимальный подход к принятию управленческих решений относительно его деятельности, который ориентирован на достижение стратегических целей и задач персонала. При этом все должно осуществляться гибко, быстро и беспрепятственно для всех уровней управления персоналом, создавая для этого все возможные положительные условия функционирования принципов и подходов, регулируя область функционирования производством.[3]

В теории и практике управления существуют следующие наиболее распространенные методы повышения эффективности управления персоналом, применяемые ведущими зарубежными предприятиями (см. рисунок 1).

- 1 управление формированием высокой степени эффективности
- 2 управление формированием высокой степени приверженности
- 3 развитие ресурсной способности
- 4 метод «наилучшей практики»

Рисунок 1. Методы повышения эффективности управления персоналом

Метод управления формированием высокой степени эффективности рассматривает повышение квалификации работников, а метод развития ресурсной способности постоянно сосредоточен на привлечении, развитии и удержании человеческого или интеллектуального капитала. Поэтому, особое внимание уделяется вопросу получения добавочной стоимости за счет

отношения к персоналу как к стратегическому ресурсу в том смысле, что именно люди производят действия, которые приводят к созданию преимущества на конкретных рынках.

Метод управления формированием высокой степени приверженности включает отношение к работникам как к уважаемым деловым партнерам, которые наделены правом высказываться по касающимся их вопросам, чье мнение учитывают. Метод затрагивает процессы коммуникации и вовлеченности. Создавая климат, в котором возможен непрерывный диалог между менеджерами и членами их команды с целью определения ожиданий и обмена информацией по вопросам организационной миссии, ценностей и целей. Все это устанавливает взаимное понимание конкретной цели, которую нужно достичь, той модели управления и развития людей, которая необходима для достижения цели.

Метод «наилучшей практики» основывается на утверждении, что существует «система наилучшей практики» управления персоналом и что ее реализация приведет к повышению эффективности. Иными словами, предполагает формализацию уникального успешного практического опыта. Цель метода - обеспечение возможности обнаружения и использования того, что уже существует.

Повышение эффективности управления персоналом позволяет решать следующие задачи:

1. Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;
2. Формирование внутренней среды организации таким образом, что внутриорганизационная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях создают условия и стимулируют воспроизводство и реализацию трудового потенциала и самого стратегического управления;
3. Исходя из установок стратегического управления, можно решать проблемы, связанные с функциональными организационными

структурами управления, в том числе управления персоналом;

4. Возможность расширения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом. Одна из основ стратегического управления – разграничение полномочий и задач как с точки зрения их стратегичности, так и иерархического уровня их исполнения.

Управление процессом эффективного использования персонала позволяет улучшить результаты бизнеса, избежав при этом таких негативных эффектов и факторов, как снижение продуктивности, активное пассивное сопротивление изменениям, выключение работников из трудового процесса, трения в коллективе, профессиональное истощение, увольнения работников по собственному желанию, конфликты в среде персонала, медленное усвоение изменений, уклонение от работы.

В динамично изменяющихся условиях, организации различных форм собственности именно «человеческий капитал» рассматривают, как конкурентное преимущество, в связи с чем, всё больше внимания уделяется внутрикорпоративному обучению и развитию собственного персонала. При этом совершенно очевидно, что роль обучения персонала в развитии организации, обеспечении ее конкурентоспособности и достижении успеха будет продолжать возрастать и в дальнейшем. Необходимо не только повысить профессиональный уровень обучающихся, но и донести до работников необходимость изменений, обучение помогает успешно реализовать стратегию развития и объединяет организацию в единое целое. Неорганизованный, импровизированный, не распространяющийся на всю организацию подход к изменениям создает реальный риск неуспешности нововведений. Управление изменениями включает два вида компонентов: «технические» и «человеческие». К техническим компонентам относятся: границы и цели изменений; агенты изменений; спонсоры (финансисты), другие заинтересованные лица проекта; команда проекта. Компоненты работы с людьми - это создание понимания необходимости изменений и управления

изменениями, желания меняться и поддерживать управление изменениями, а также знаний и способностей, необходимых, чтобы исполнять те или иные роли в управлении изменениями.

При рассмотрении процесса организационных изменений становится очевидным то, что существенным препятствием на их пути часто становятся не отсутствие необходимых ресурсов или происки конкурентов, а сопротивление персонала. Сопротивление может быть вызвано целым рядом причин (см. рисунок 2.) [4]



**Рисунок 2. Основные причины сопротивления**

Таким образом, сегодня многие современные организации сталкиваются с тем, что для развития конкурентоспособности на рынке недостаточно привлекать инвестиции, приглашать лучших сотрудников, выбирать выигрышную позицию на рынке и разрабатывать эффективную маркетинговую политику. Результаты работы во многом зависят от отношения к собственному персоналу и выстроенной системы взаимодействия с ним.

Литература:

1. Салимбаев Б.К. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография / под науч. ред. Б. К.. Салимбаев – Алматы,

2012.- 484с.

2. Салиева К.С. Семь слагаемых успеха, или что такое эффективная кадровая стратегия / Салиева К.С.// Служба кадров и персонала. 2010. №2. С. 19-23.
3. Саткалиева Т.С. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер.с англ. - Алматы: Экономика, 2015. - 1040 с.
4. Шубенкова Е./ Управление персоналом: требования систем менеджмента качества /<http://www.top-personal.ru/>
5. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие/ Е.С.Яхонтова. – М. Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. С.12.