

Сланченко Людмила Ивановна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

Slanchenko Ludmila Ivanovna

PhD of Economics,
Assistant Professor of the Applied Economics
and HR Management Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

Гакаме Марина Пшимафовна

студентка экономического факультета
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

Gakame Marina Pshimafovna

Student of the Economy Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ КАК НЕОБХОДИМОЕ
УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ
И ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

**IMPROVEMENT OF
THE HR MANAGEMENT SYSTEM
AS AN ESSENTIAL
PRECONDITION OF
THE ENTERPRISE FUNCTIONING
AND A FACTOR OF
ITS COMPETITIVE
GROWTH**

Аннотация:

В статье раскрыта роль совершенствования системы управления персоналом как одного из факторов повышения конкурентоспособности предприятия в условиях рыночной экономики. Выделена специфика российской системы управления персоналом. Определена высокая значимость персонала как стратегически важного ресурса компании наряду с финансовыми активами.

Ключевые слова:

система управления персоналом, конкурентоспособность, функции управления персоналом, системообразующие факторы управления персоналом, компетентность, квалификация, мотивация, эффективное функционирование предприятия.

Summary:

The article discusses improvement of the HR management system as a factor of its competitive growth in the market economy conditions. The authors consider specific nature of the Russian HR management system, and emphasize high significance of the personnel as a strategic resource of the company along with its finance assets.

Keywords:

HR management system, competitiveness, human resource management functions, strategic factors of HR management, competency, qualifications, motivation, effective operation of the enterprise.

Переход экономики на рыночные рельсы значительно изменил отношения в сфере управления и использования персонала предприятий и организаций. Особое значение, на наш взгляд, эта проблема имеет на уровне предприятий, положение которых в рыночной экономике изменяется коренным образом. Являясь субъектом товарно-денежных отношений, который обладает экономической самостоятельностью и полностью отвечает результатам своей хозяйственной деятельности, предприятие должно создать такую систему управления персоналом, которая обеспечит ему эффективную работу и высокую конкурентоспособность, а также устойчивое положение на рынке. Но многие предприятия, особенно малые, не в полной мере осознают степень важности процесса совершенствования и развития системы управления персоналом. По этой причине изменяются отношения не только между работниками и работодателем, между менеджерами и персоналом предприятия, но и между руководителями и подчиненными. Без сомнения, на предприятиях возникает проблема необходимости разработок и применения новых систем и иных

механизмов управления персоналом, которые будут соответствовать новым реалиям рыночной экономики, что делает данную тему еще более актуальной.

В любой отрасли или сфере деятельности одним из главных факторов коммерческого успеха является конкурентоспособность. На сегодняшний день конкурентоспособность предприятия, наравне с технологиями и способами организации производства, определяет обеспеченность предприятия высококвалифицированным человеческим ресурсом, степень мотивации персонала, а также организационные структуры и формы работы, которые позволяют достичь высокого уровня эффективной деятельности [1].

Конкурентоспособность – понятие многомерное и включает в себя не только качественные, технические и экономические характеристики производимого товара или оказываемой услуги, но и те процессы, которые происходят параллельно основной деятельности предприятия или организации. Цена товара, каналы сбыта, сроки поставки, логистика, реклама, сервис и многое другое главным образом зависят от результативного и эффективного управления персоналом как на этапе производства товара, так и на последующих действиях организации, что еще раз подтверждает высокую значимость управления персоналом.

По нашему мнению, успешное функционирование предприятия и повышение его конкурентоспособности связано с людьми, именно по этой причине современная концепция управления предприятием выделяет из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности ту, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персонала предприятия. Точные принципы и способы организации и планирования производства, оптимальные системы и процедуры играют значительную роль, но, несмотря на это, успех фирмы зависит от конкретных людей, которые работают на предприятии, их знаний, квалификации, компетентности, мотиваций, дисциплины, восприимчивости к обучению и способности правильно решать возникающие задачи. В то же время трудовые отношения – едва ли не самая сложная и многосторонняя проблема предпринимательства, особенно когда штат работников предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек. Отношения в сфере труда охватывают широкий круг проблем, которые связаны с организацией трудового процесса, набором и отбором кадров, подготовкой, обучением и переобучением, выбором подходящей системы оплаты труда, созданием условий социального партнерства на предприятии. Поэтому для эффективного функционирования предприятия необходимо правильно организовать трудовой процесс, при этом непрерывно контролируя деятельность работников различными методами.

Система управления персоналом исходит из ее теоретических требований, объединяет управленческие знания, накопленный опыт как зарубежной, так и отечественной практики работы с персоналом. Она определяет содержание программ набора, отбора, подготовки и переподготовки персонала организации и его расстановки, но не сводится к ней. Система управления персоналом отражает существующие тенденции интересов и потребностей, установок и ценностей сотрудников организации, определяющие их активность [2, с. 61].

Высокую значимость совершенствования системы управления персоналом подтверждает и ряд функций, которые она выполняет: это функция планирования персонала, функция управления наймом и учетом персонала, оценки, функция управления мотивацией персонала, социальным развитием, функция правового и информационного обеспечения управления персоналом, функция обеспечения нормальных условий труда, а также функция линейного руководства.

Как и любая другая система, система управления состоит из компонентов, таких как: элемент системы, связи системы, подсистемы системы и структура системы. Стоит

сказать и о системообразующих факторах, обуславливающих создание и функционирование системы, которые подразделяются на внутренние и внешние.

Мескон, Альберт и Хедоури в своих научных трудах выделяют факторы внешней и внутренней среды. Так, к факторам внешней среды авторы относят: потребителей, поставщиков (трудовых ресурсов, материалов, капитала), конкурентов, профсоюзы, состояние экономики, законы и государственные органы, политические факторы, социокультурные факторы, НТП и международные события. К факторам внутренней среды относятся: стратегические, целевые, общекачественные (технология, общая и профессиональная культура), информационные, стабилизационные и функциональные [3]. Разумеется, как внутренние, так и внешние факторы оказывают достаточное влияние на функционирование предприятия, поэтому противопоставлять их или выделять главенствующие не имеет смысла. В этой связи руководителю нужно принимать необходимые материально-логические решения, с одной стороны, и стимулировать деятельность сотрудников предприятия – с другой.

По данным университетов Западной Европы, в таких странах, как Сингапур, США, Германия, Франция, Великобритания, Италия и Финляндия, человеческий ресурс используется более чем на 70 %. В Австралии, Испании, Канаде, Чехии, Японии – не более чем на 50 %. В группу с низким показателем использования человеческих ресурсов компании (около 25 %) попали Украина, Россия, Монголия, КНР, Украина, Польша, Мексика [4, с. 25].

На наш взгляд, прокомментировать эту ситуацию можно исходя из российских особенностей управления персоналом. Во-первых, достаточно четко отслеживается тот факт, что из-за отсутствия требования оптимизации системы управления ориентируются на моментальную выгоду. Становится незначимой и ненужной информация о затратах и результатах, вследствие чего руководители и линейные менеджеры лишаются важного инструмента выявления проблем. В результате все трансформации носят случайный характер и, как правило, не оказывают влияния на конечный результат. Без устранения этой проблемы и исправления такой «специфики» российской системы управления персоналом движение вперед невозможно. Даже самые прогрессивные методики изучения рынка и благоприятные условия для службы маркетинга не дадут планируемых результатов, если не получают поддержки со стороны системы управления, в которой руководители говорят на одном языке, существуют общепонятные сводки экономических результатов деятельности предприятия и непрерывный мониторинг доходов и расходов. Во-вторых, специфическая особенность российских систем управления персоналом связана с тем, что на предприятиях не выделяется основной фактор успеха или главное стратегическое преимущество, без достижения которого невозможно дальнейшее развитие. Нет такой потребности, традиции, нет необходимых навыков выполнения этой работы. И, наконец, последняя особенность российской системы управления персоналом связана с организационной культурой. Негативное отношение к организационной культуре, которое появилось в ходе перестройки, до сих пор сказывается на деятельности фирмы.

По нашему мнению, необходима новая культура, которая сможет поддержать те глубокие преобразования, которые так необходимо совершить. Только учитывая все вышеперечисленные особенности и построив реально рыночно-ориентированную систему управления, можно будет говорить о повешении конкурентоспособности и успешном развитии предприятий и организаций, так как суть управления персоналом заключается в конкурентоспособном человеческом ресурсе, который составляет ценность для компании. А для повышения производительности труда, достижения экономической выгоды, а также целей и задач организации необходимо в полной мере мотивировать, стимулировать и развивать персонал. На сегодняшний день от работников требуется качественный труд:

высокопрофессиональное мастерство, навыки коллективной работы, умение принимать самостоятельное решение, ответственность за качество выполнения трудовой функции и другое. Поэтому правомерно выделять зависимость эффективного функционирования от степени качества рабочей силы, форм ее использования.

Таким образом, как нам представляется, персонал – конкурентное богатство, которое необходимо развивать вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей предприятия и обеспечивать его эффективное функционирование в рыночной экономике. Персонал рассматривается уже не как побочные издержки или дополнительная статья расходов, а как стратегически важный ресурс компании.

Ссылки:

1. Сланченко Л.И., Валькович О.Н. Основы экономики общественного сектора : учеб. пособие. Краснодар, 2012.
2. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом : учеб. пособие. М., 2009. 554 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. М., 1998.
4. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. 2010. № 2. С. 25.

References:

1. Slanchenko, LI & Valkovich, ON 2012, *Fundamentals of Public Economics: textbook*, Krasnodar.
2. Bazarov, TY & Eremina BL 2009, *Human Resources: textbook*, Moscow.
3. Meskon, M, Albert, M & Hedouri, F 1998 *Fundamentals of Management*, (transl. from English), Moscow.
4. Nikiforov, L 2010, 'Analyze staff turnover, and you will learn a lot about', *Kadrovoye delo*, no. 2, p. 25.