

УДК 330

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

АЛЕКСАНДРОВА ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНАзаместитель директора по воспитательной и социальной работе
Инженерного института КФУ**МАКАРЕВИЧ МАРК АЛЕКСЕЕВИЧ**студент Инженерного института КФУ
ФГАОУВО "Казанский (Приволжский) Федеральный Университет"

Аннотация: В данной статье рассматриваются современные методы управления сотрудниками и основные концепции управления в организации, способы формулирования и описания данных методов, основные концепции администрирования, а также способы их максимально эффективной реализации.

Ключевые слова: методы управления, организация, управление качеством, персонал, менеджмент.

METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION**Aleksandrova Larisa Anatolyevna,
Makarevich Mark Alekseevich**

Abstract: This article examines modern methods of employee management and basic management concepts in the organization, ways of formulating and describing these methods, basic concepts of administration, and ways to implement them as effectively as possible.

Keywords: management methods, organization, quality management, personnel, management.

Существуют 3 три основных метода построения концепции руководства персоналом компании. Это метод построения достаточного уровня склонности, метод построения достаточного уровня результативности и метод построения высокой степени участия.

Согласно методу построения достаточного уровня склонности, концепция руководства направлена на то, чтобы место деятельности корректируемой жесткими правилами и под натиском на сотрудника извне занимала самонастраивающаяся деятельность и формирование достаточно близких взаимоотношений в компании, основанных на взаимодоверии. [1,3,6] Например, возможен следующий ряд средств построения достаточного уровня склонности:

- достаточная толерантность системы правил и рабочих установок поможет не допустить снижения степени функциональной жесткости и непримиримости,
- уменьшение количества ступеней кадровой лестницы и различий в положении; формирование системы обеспечения стабильной загруженности, порой с небольшим привлечением внештатных работников [1,6],
- достаточный уровень частое привлечение сотрудников к руководству эффективностью деятельности [7].

Ключевая линия метода построения достаточного уровня результативности – воздействовать на результативность деятельности компании процессом вовлечения сотрудников в управление такими

критериями как эффективность труда, его уровень качества, степень сервиса покупателей товаров или услуг компании, доходность, построение высокой значимости для держателей пакета акций [2,5,7].

И, соответственно, метод построения высокой степени сопричастности является установление признания по отношению к сотрудникам как деловым компаньонам, с принятием их потребностей и выделение сотрудникам возможности участия в задачах руководства, которые напрямую их затрагивают. Ключевая линия – построение корпоративной обстановки, когда между управленцами и сотрудниками идет непрерывное обсуждение, в ходе которого проговариваются предположения и идет взаимообмен идеями по вопросам стратегии, значимости и задач компании [2,4].

Кроме основных методов построения концепций руководства персоналом, есть ряд способов их подготовки и исполнения. Выделяют следующие способы: многосторонний (способ «наиболее эффективных действий»), ситуативный (способ «наиболее эффективного соотношения») и комбинированный («способ объединения»).

Многосторонний способ или способ «наиболее эффективных действий» базируется на следующем положении. В практике принимается «метод наиболее эффективных действий» администрирования персонала и его внедрения поможет достичь роста уровня результативности работы всей компании. Самая популярная теория – «список Пфеффера». [3,4] Его базовые компоненты таковы:

- обеспечение загруженности (рекомендуется производить незамедлительно сокращение штата, в ситуации рыночного кризиса либо по причине просчетов в планировании топ-менеджерами)
- селективный отбор (ясная формулировка обязательных знаний и умений, для того, чтобы производить найм сотрудников на основании стабильных либо тяжело изменяемых особенностей и тренировка подвижных моделей действий и навыков).
- саморегулирующиеся союзы (один из главных компонентов концепции построения достаточного уровня результативности).
- хорошая степень вознаграждений по итогам деятельности (степень вознаграждений может быть обусловлена результативностью всей компании, итогами личной/всеобщей деятельности, личного мастерства) [1,7].

В этой ситуации наиболее важным может быть именно ситуативный метод или способ «наиболее эффективных действий». Он предполагает, что компания оценивает методы (удачные и ошибочные) руководства персоналом в других компаниях и выводит план действий по вопросам согласованности основных целей и полученных результатов, [4] уровня возможности внедрения итогов для достижения определенных критериев стратегии. Отправным шагом в этой ситуации является оценка интересов компании в границах ее корпоративной политики, композиции и рабочих моментов. Ведущая задача – найти и включить в процесс множество систем «наиболее эффективных действий» с предполагаемым итогом построения метода заполнения найденных нужд компании [4,5].

Оставшийся комбинированный способ, или «объединение» учитывает то, что хороший результат концепции руководства сотрудниками базируется на сочетании внешней согласованности (вертикальной интеграции) и локального соответствия (горизонтальной или внутренней интеграции). Использование «комбинаций» реальных шагов в вопросах руководства персоналом в работе компании прямо обусловлено увеличением степени ее результативности в ситуации параллельного достижения хорошей степени согласованности этих «комбинаций» с концепцией работы всей компании. Главный момент этого способа – выявление наиболее эффективного метода «комбинирования» разных реальных шагов в одну систему [2,4].

Таким образом, сформулировав основной метод и базовый способ построения концепции управления сотрудниками, можно начать, собственно, ее описание. И тут компания снова приходит к нелегкой задаче в поле описанного вопроса: «Работники, каких позиций должны формулировать концепцию администрирования сотрудников компании?» [1,6,7].

Как правило, было известно, что концепция должна формулироваться анонимно и автономно [7], ограниченным кругом лиц. И не разглашаться. Одни лишь топ-менеджеры могут формировать концепцию руководства сотрудниками, владеть своим комплексом способов создания таких резолюций и управлением его реализации.

Несомненно, этот метод может видеться достаточно адекватным. Посудите, естественно, что те, кто руководит товарами и ресурсами, директора, держатели акций, менеджеры высшего звена, разрабатывают концепцию и систему в кадровой сфере. [4,2] Только обязательно нужно помнить и об остальных компонентах менеджмента в поле концепции администрирования персонала компании – кадровом отделе организации и управляющих ее системных единиц.

Отдельные профессионалы говорят о том, что ходе формирования концепции администрирования сотрудников в круге персонала, отвечающего за большинство важнейших процессов в организации, обязательно присутствовать линейные менеджеры и менеджеры руководства кадрового отдела [2,6,7]. В этом случае стандартным, часто встречающимся упущением высшего руководства будет полноценное делегирование формирования и реализации стратегических задач, зависимых от кадрового резерва, менеджерам по управлению кадровыми отделами.

Формирование концепции менеджмента персонала является таким нелегким вопросом, что найти его решение не представляется возможным определенным сотрудникам.[6] Желательно избегать автономной и анонимной разработки концепции. В этом деле должны быть заняты не только ведущие работники компаний, но и все остальные, в том числе находящиеся на первом уровне карьерной лестницы, чтобы концепция на бумаге стала успешными практическими действиями.

В конечном итоге, в формирование концепции желательно вмешивать специалистов по аутсорсингу, и целые компании ученых. [3,7] Они являются профессионалами в своем деле, внедряют в организацию стратегии, составленные в процессе наблюдения координирования подобных схем в других компаниях. В роли экспертов они могут форсировать ход формирования концепции, что преимущественно значимо там, где еще нет удовлетворительного навыка ведения аналогичной деятельности.

Список литературы

1. Хафизов И.И., Хасанов А.А. Аспекты мотивации в менеджменте качества / И.И.Хафизов, А.А.Хасанов //Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации : Сборник статей IX Междунар. науч.-практич. конф. - Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2017. - С. 34-36.
2. Галиева, А. Н. Электронные образовательные ресурсы как фактор повышения качества высшего профессионального образования / А. Н. Галиева, И. И. Хафизов // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей победителей междунар. науч.- практик. конф. - Пенза, 2017. - С. 145-147.
3. Нуруллин, И. Г. Влияние внедрения и сертификации нововведений на деятельность и репутацию компаний / И.Г. Нуруллин, И.И. Хафизов // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей победителей IV междунар.науч.-практической конф. - Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2016. - С.44-46.
4. Шаймуллин, л. ш. Управление проектированием систем качества на примере ОАО «Симбирская стекольная компания» (ОАО ССК) / л. ш. Шаймуллин, И. И. Хафизов // Анализ современных проблем в науке: сборник междунар. науч.-практической конф. - 2017. - С. 97-100.
5. Ганиев А.Р. Повышение эффективности интегрированной системы менеджмента организаций / А.Р. Ганиев, И.И.Хафизов // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения : сб. статей IV Междунар. науч.-практич. конф. : в 3 ч. - Пенза: МЦНС «Наука и просвещение, 2017. - Ч. 1.- С. 88-91.
6. Хафизов, И. И. Этапы и трудности внедрения элементов системы менеджмента качества в образовательном учреждении высшего профессионального образования / И.И. Хафизов // Вестник Казанского технологического университета. - Казань: КНИТУ, 2012. - Т. 15. - № 7. - С. 198-201.
7. Хафизов И.И. Инновационная система подготовки специалистов при формировании системы менеджмента качества организации/ «Автомобиль и техносфера»(ICATS 2011): материалы VI междунар.-практ. конф. - Казань, ЗАО «Мир без границ», 2011.-С.226-231.