

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

ЖАРИКОВ ВИКТОР ДАНИЛОВИЧ

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: zharikov1941@mail.ru

КИРСАНОВА ДАРЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: elisa24@mail.ru

В статье рассматривается роль персонала по выполнению стратегических целей развития экономики: вхождение России в группу ведущих стран по ВВП, переход от сырьевой к инновационной экономике, развитие инвестиций в человека. Все это должно происходить в условиях ряда угроз: глобализация конкуренции, ухудшение отношений с Западом, в частности, в условиях санкций на поставки товаров в Россию и вынужденного импортозамещения. В этом случае персонал является важнейшим ресурсом предприятия и страны в целом. Поэтому целью статьи является повышение эффективности использования данного ресурса. В статье предложена система управления персоналом, включающая подбор, отбор и процесс найма персонала, процесс развития и оценки эффективности использования персонала. В работе уточнена современная концепция управления персоналом, включающая в себя подходы: научный, экономический, административный, нормативный, системный, процессный, ресурсный; принципы управления: научности, экономичности, рациональности численности и структуры персонала, эффективности; функции управления: прогнозирования и планирования численности и структуры персонала, планирование фонда оплаты и премирования труда, организация рабочих мест, определение идеального работника, контролинг и мониторинг персонала, мотивация, обучение и аттестация персонала; результаты управления персоналом: создание и внедрение инноваций, эффективность использования персонала. В статье предложен организационно-экономический механизм мотивации персонала, включающего все виды ресурсов: информация, организация, технология, обучение, карьера, стимулы. Выводы: управление персоналом способствует улучшению использования данного ресурса. При этом система мотивации и развития персонала включает в себя материальные и финансовые ресурсы, систему обучения и обеспечения карьерного роста, пересмотра льгот для персонала (1-2 раза в год) в системе мотивации.

Ключевые слова: система, современная концепция, организационно-экономический механизм, мотивация труда, эффективность

Персонал на предприятии является основным ресурсом в создании, производстве и реализации продукции. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» озвучены стратегические целевые показатели: вхождение России в группу ведущих мировых держав по объему ВВП (по паритету покупательной способности); переход от энергосырьевой экономики к инновационной модели; развитие инвестиций в человека и ряд угроз, препятствующих их достижению [1].

Данные угрозы включают: усиление глобальной конкуренции, новую волну технологических изменений, нарушение отношений с Западом, возрастание роли человеческого капитала как ос-

новного фактора экономического развития, исчерпание потенциала экспортно-сырьевой модели экономического развития, установление санкций.

Для успешного претворения в жизнь указанной Концепции в условиях противостояния угрозам внешней среды промышленные предприятия стремятся разрабатывать и реализовывать проекты освоения новых производств и видов продукции, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынках. С этой целью необходимо совершенствовать управление персоналом, как основной движущей силой на предприятии на различных стадиях воспроизводственного процесса. Таким образом, основная нагрузка по переходу к инновационному типу экономики через повышение конкурентоспо-

собности продукции, технологий, бизнес-моделей ложится на персонал российских предприятий, его творческий потенциал, активность и заинтересованность в организационном развитии.

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена [2]. Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом заключается в формировании системы управления

персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале. Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документальное обеспечение системы управления персоналом [3]. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организации, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала [4].

Система управления персоналом – это совокупность элементов (цели, функции, кадры, технические средства, информация, методы организации деятельности и управления), формирующих кадровый комплекс организации (рис. 1).

Структура системы управления персоналом	
1. Подбор персонала	1. Рынок труда. 2. Информационные технологии. 3. Предприятия, организации, корпорации
2. Отбор персонала	
3. Процесс найма	
4. Развитие персонала	
5. Оценка персонала: 5.1. Укомплектованность по численности и профессиям; 5.2. Эффективность использования персонала	

Рис. 1. Система управления персоналом на предприятии

Система управления персоналом включает в себя следующие элементы деятельности управленческого персонала:

- планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат;
- набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям [5];
- отбор: оценка кандидатов на рабочие места, отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;
- определение заработной платы и компенсации: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения персонала [6];
- профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;
- обучение: разработка программ обучения персонала в целях эффективного выполнения работы и его продвижения;

– оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника [7];

- повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развитие их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма;
- подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров;
- трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров;
- занятость: разработка программ обеспечения равных возможностей занятости (гарантии занятости и снижения текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают

работников к повышению эффективности своей работы).

Структура современной концепции управления персоналом показана на рисунке 2.

Современная концепция управления персоналом характеризуется, прежде всего, тенденцией передачи большого объема управленческих функций непосредственным руководителям того или иного

коллектива. При этом они должны получать необходимую профессиональную и методическую помощь.

Общей и главной задачей управления персоналом является обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала целям организации [8].

Структура современной концепции управления персоналом
Подходы к управлению персоналом
1.1. Научный 1.2. Экономический 1.3. Административный 1.4. Нормативный 1.5. Системный 1.6. Собственнический 1.7. Процессный 1.8. Ресурсный
2. Принципы управления
2.1. Научности 2.2. Экономичности производства продукции 2.3. Рациональности численности и структуры персонала 2.4. Эффективность использования персонала
3. Функции управления
3.1. Прогнозирование и планирование численности и структуры персонала 3.2. Планирование фонда оплаты труда 3.3. Организация рабочих мест 3.4. Определение идеального работника 3.5. Контролинг и мониторинг персонала 3.6. Мотивация персонала 3.7. Обучение и аттестация персонала
4. Результаты
4.1. Создание и внедрение инноваций 4.2. Эффективное использование персонала

Рис. 2. Современная концепция управления персоналом

Сегодня главным направлением деятельности служб персонала считается формирование трудовых ресурсов: планирование потребности в них и организация практических мероприятий по набору кадров, разрешение конфликтов, проведение социальной политики [9].

С помощью служб персонала происходит реализация различных программ по укреплению связи с ним, формируется кадровая политика и этапы ее реализации. Кадровая политика – основное направление работы с персоналом. Она включает основополагающие принципы, составляющие основы набора, отбора и распределения персонала, его использования, обучения, переобучения, повышения квалификации и, наконец, увольнения.

Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [10].

Одним из основных направлений повышения эффективности использования персонала в структуре современной концепции управления персоналом является его мотивация, механизм которой указан на рисунке 3.

Для того чтобы усовершенствовать систему мотивации нужно обратить внимание на те льготы, которые имеют высокую важность, но при этом низкое исполнение.

Анализ оплаты труда на ОАО «ТАКФ» показал, что стимулирует персонал к достижению постав-

ленных показателей. Зарплата, например, по ОАО «Такф» за 2013 г. по предприятию составила 12663 руб., это больше уровня 2012 г. на 24 %, в том числе по производственным рабочим в 2013 г.

10551 руб. (рост к 2012 г. 30 %). Рост заработной платы является важнейшим рычагом в управлении персоналом на предприятии.

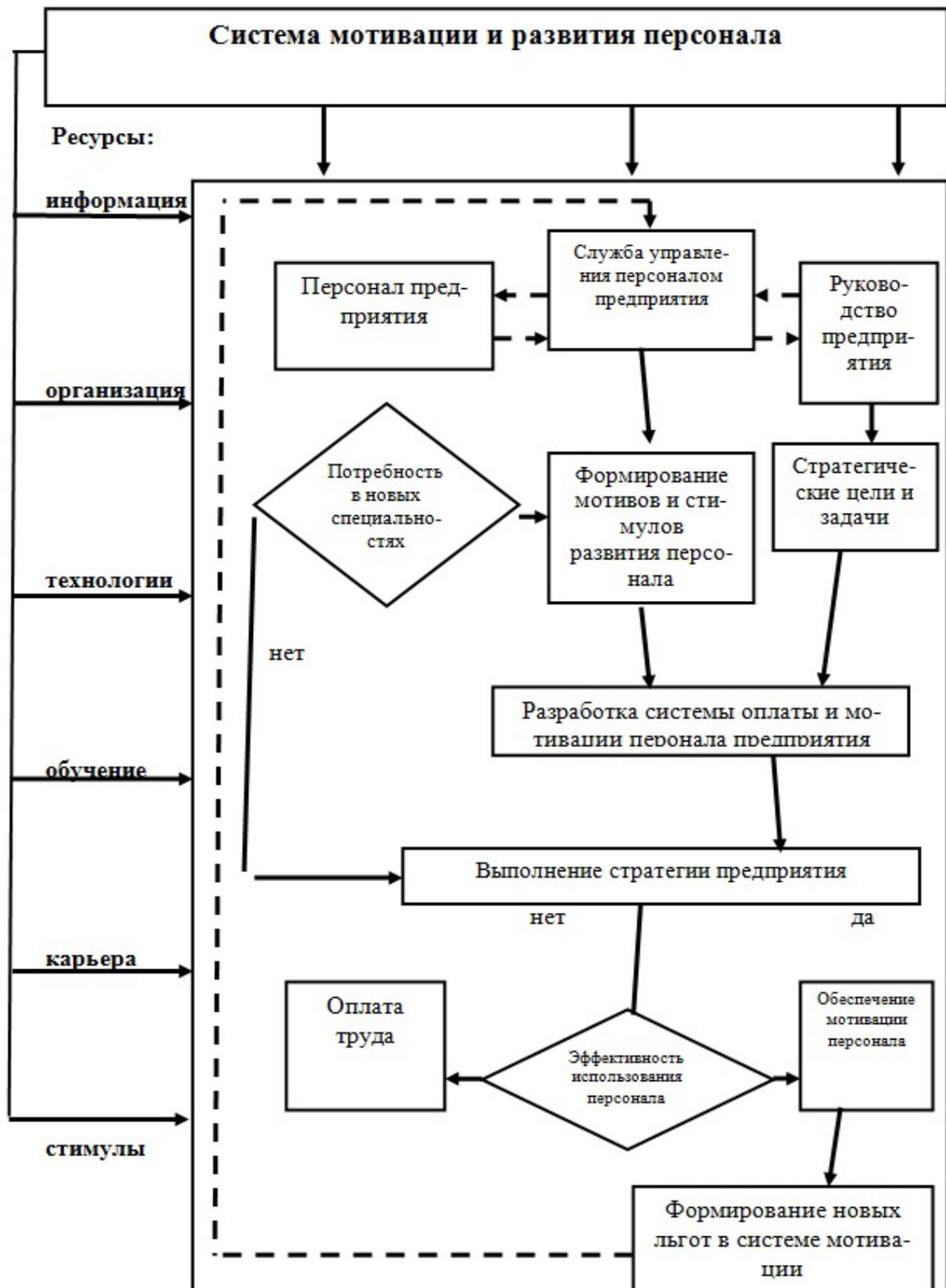


Рис. 3. Организационно-экономический механизм мотивации персонала

Литература

1. Базарова Т. Ю. Управление персоналом: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2013.
2. Дятлов А. Н. Основы управления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Жариков В. Д. Современная концепция управления персоналом на промышленном предприятии // Вопросы современной науки и практики. 2013. № 2 (46). С. 176-181.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом организации: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2013.
5. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник. М.: Управление персоналом, 2013.
6. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2010.
7. Пичугина Л. Управление персоналом: проблемы и решения // Финансовая газета. 2013. № 9. С. 2-3.
8. Травин Е. А. Менеджмент персонала предприятия: учеб. пособие. М.: Дело, 2012.
9. Филиппов А. В. Работа с кадрами. М.: Экономика, 2014.
10. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом. М.: Юнити-Дана, 2011.

References

1. Bazarova T. Yu. Upravleniye personalom: uchebnik dlya vuzov [Human resource management: textbook for higher education institutions]. M.: YuNITI, 2013.
2. Dyatlov A. N. Osnovy upravleniya: ucheb. posobiye [Management bases: study guide]. M.: INFRA-M, 2012.
3. Zharikov V. D. Sovremennaya kontseptsiya upravleniya personalom na promyshlennom predpriyatii [The modern concept of human resource management at the industrial enterprise] // Voprosy sovremennoj nauki i praktiki. 2013. № 2 (46). S. 176-181.
4. Maslov E. V. Upravleniye personalom organizatsii: ucheb. posobiye [Human resource management of the organization: study guide]. M.: Infra-M, 2013.
5. Morgunov E. Upravleniye personalom: issledovaniye, otsenka, obucheniye: uchebnik [Human resource management: research, assessment, training: textbook]. M.: Upravleniye personalom, 2013.
6. Mordovin S. K. Upravleniye chelovecheskimi resursami [Human resource management]. M.: Infra-M, 2010.
7. Pichugina L. Upravleniye personalom: problemy i resheniya [Human resource management: problems and decisions] // Finansovaya gazeta. 2013. № 9. S. 2-3.
8. Travin E. A. Menedzhment personala predpriyatiya: ucheb. posobiye [Management of the enterprise human resource: study guide]. M.: Delo, 2012.
9. Filippov A. V. Rabota s kadrami [Work with the staff]. M.: Ekonomika, 2014.
10. Tsyppkin Yu. A. Upravleniye personalom [Human resource management]. M.: Yuniti-Dana, 2011.

* * *

**FORMATION OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM
AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE**

ZHARIKOV VICTOR DANILOVICH

Tambov State Technical University,
Tambov, the Russian Federation, e-mail: zharikov1941@mail.ru

KIRSANOVA DARYA ALEKSANDROVNA

Tambov State Technical University,
Tambov, the Russian Federation, e-mail: elisa24@mail.ru

In article authors considered the role of staff in performance of strategic objectives of development of economy: inclusion of Russia into group of the leading countries on GDP, transition from raw to innovative economy, development of investments into the person. All this has to occur in the conditions of a number of threats: competition globalization, deterioration in the relations with the West, in particular, in the conditions of sanctions for deliveries of goods to Russia and the compelled import substitution. In this case the staff is the most important resource of the enterprise and the country in general. Therefore the purpose of article is increase of efficiency of use of this resource. In article authors offered the HR management system including selection, selection and process of staff hiring, development and estimates of efficiency of use of personnel and specified the modern concept of human resource management including approaches: scientific, economic, administrative, standard, system, process, resource; principles of management: scientific character, profitability, rationality of number and structure of staff, efficiency; functions of management: forecasting and planning of number and structure of staff, planning of fund of payment and awarding of work, organization of workplaces, definition of the ideal worker, controlling and monitoring of personnel, motivation, training and certification of personnel; results of human resource management: creation and introduction of innovations, efficiency of use of staff. In article authors offered the organiza-

tional and economic mechanism of motivation of the staff including all types of resources: information, organization, technology, training, career, incentives. Conclusions: human resource management promotes improvement of use of this resource. At the same time the system of motivation and development of staff includes material and financial resources, system of training and ensuring career development, revision of privileges for the staff (1-2 times a year) in system of motivation.

Key words: system, modern concept, organizational and economic mechanism, motivation of work, efficiency