

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Закирова Ф.У. Email: Zakirova679@scientifictext.ru

Закирова Флюра Ураловна - студент магистратуры,
Институт экономики и управления

Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа

Аннотация: в данной статье рассматриваются отличительные черты процесса принятия кадровых решений на любом предприятии в современных условиях развития экономики рыночного типа. Кадровое решение в управлении является результатом деятельности менеджера отдела кадров организации. Процесс принятия кадровых решений является также неотъемлемым элементом творческого процесса в деятельности руководителей любого уровня управления. Наличие необходимости в принятии кадровых решений касается всех действий, совершаемых управляющим, таким образом обозначая цели и добиваясь их достижения. Исходя из этого, понимание сущности принятия кадровых решений представляет важность для всех, что желает достигать успеха в управлении. Принятие кадровых решений относится к составной части какой-либо деятельности в управлении. С помощью процесса принятия кадровых решений происходит координация работы предприятия, что представляет важнейшую функцию управляющего кадрами.

Ключевые слова: кадры, кадровое решение, принятие кадрового решения, система управления кадрами, этапы принятия кадровых решений.

FEATURES OF PERSONNEL DECISION-MAKING

Zakirova F.U.

Zakirova Flyura Uralovna - Master's Student,
INSTITUTE OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
UFA STATE AVIATION TECHNICAL UNIVERSITY, UFA

Abstract: this article discusses the distinctive features of the personnel decision-making process at any enterprise in modern conditions of market-type economy development. The personnel decision in management is the result of the activity of the HR Manager of the organization. The process of making personnel decisions is also an integral part of the creative process in the activities of managers at any level of management. The need for personnel decisions applies to all actions performed by the Manager, thus defining the goals and achieving them. Based on this, understanding the essence of personnel decision-making is important for everyone who wants to achieve success in management. Personnel decision-making is an integral part of any activity in the management. With the help of the personnel decision-making process, the company's work is coordinated, which is the most important function of the personnel manager.

Keywords: personnel, personnel decision, personnel decision-making, personnel management system, stages of personnel decision-making.

УДК 331.108.2

В современном менеджменте особенная значимость отводится процессу принятия кадровых решений, являющегося сферой искусства управления руководителем предприятия. При этом способность и умения принятия кадровых решений получают свое развитие с опытом, который руководитель приобретает в процессе всей своей профессиональной деятельности.

Под принятием кадровых решений понимается многосторонняя деятельность руководства предприятия, начинающаяся с планирования личного времени работы и завершающаяся привлечением экспертов со стороны. В процессе управления

принятие кадровых решений является систематизированным процессом, в большинстве своем оказывающем влияние на персонал предприятия и выступает в роли важного элемента ежедневной работы руководителя какого-либо уровня и ранга по должности [1, с. 13].

Под кадровым решением в управлении понимается акт целенаправленного характера влияния на работников, основанный на проведении анализа достоверных персональных данных, определяющих определенную проблему с кадрами, цель и содержащий программу в части ее достижения [3, с. 165].

Сам по себе процесс формирования кадровых решений выступает как наука и искусство, в котором широко применяются специальные методы обоснования подходов, интуиция, эксперимент и опыт.

Разработка вариантов данных решений происходит согласно методу «дерево решений», с помощью которого предусматриваются следующие варианты решений:

- возможные решения;
- приемлемые решения;
- предпочтительные решения.

Из их числа в отдельную группу выделяются предпочтительные альтернативы, которые предлагаются руководством. Из предлагаемых альтернатив руководитель должен обладать правом выбора как самостоятельно, так и коллегиально и принятия окончательного решения. При этом важность представляет своевременное принятие решения в рамках экономического мотивационного цикла, учитывая состояние объекта управления, что в свою очередь позволяет непрерывно формировать условия по мотивации персонала и увеличения их деловой активности.

После принятия определенного решения работник, являясь объектом управления, может быть в таких состояниях, как стабилизация и рост удовлетворения от труда, трудовая неудовлетворительность, наличие желания исследования трудового рынка, поиск направлений выхода из кризиса, осознанное желание увольнения, переоценка ценностей.

Использование двухэтапной модели в ходе подготовки и принятия кадрового решения означает извлечение экономического эффекта вследствие организационного и экономического обоснования данных решений, увеличение применения делового потенциала персонала, уменьшение уровня риска непредвиденных ситуаций, построение прогнозов сроков наступления потенциальной мобильности кадров в рамках экономических мотивационных циклов.

Однако предпочтительный вариант не однозначен, так как максимально возможный результат может быть достигнут в большинстве результатов неоднократно. Выбор самого предпочтительного кадрового решения в практической работе не создаст дополнительные сложности. В каждом определенном случае принимающее решение лицо принимает к учету те специфические особенности и личностные мотивы и интересы предприятия, трудно вовлекаемые в границы процесса формализации. То есть для каждого варианта кадрового решения соответствует определенный внешний облик.

Процесс принятия кадровых решений осуществляется в определенных условиях, к которым можно отнести следующие независимые переменные:

- база законов и нормативов;
- состояние трудового рынка;
- политика в области налогообложения;
- инфляционный уровень;
- политика по миграции;
- социальное партнерство, определяющее климат на предприятии;
- образовательная система, обуславливающая систему квалификационного повышения;
- здравоохранение, как элемент социального пакета;

- особенности менталитета работников предприятия.

В ходе принятых решений относительно кадров организации важность представляет выполнение совокупности требований, непосредственно влияющих на их качество, а именно:

- цели кадровой деятельности и ее задачи должны иметь четкое обозначение и не противоречить друг другу;

- принимающие кадровые решения лица должны уметь полноценно определить все вероятные варианты для решения проблемы и дать оценку их положительным и отрицательным аспектам;

- критерии эффективности принимаемых кадровых решений, а также их приоритеты должны иметь количественное измерение, упрощающие процесс оценки разнообразных вариантов и выбора альтернативных решений;

- оценки, а также их приоритеты должны иметь относительное постоянство, а при принятии решения на протяжении некоторого времени очень важно вовремя скорректировать совокупность основных критериев и переоценить приоритеты;

- принимающие кадровые решения лица должны обладать определенными навыками и знаниями по принятию оптимальных кадровых решений и оцениванию их последствий экономического и социального характера [4, с. 130].

В процессе управления предприятием принятие кадровых решений производится руководством разного уровня и обладает сложным характером, поскольку решение затрагивает не только определенную личность, но и в целом все подразделение и предприятие.

В процесс принятия кадрового решения входят следующие этапы:

1) коллективная оценка экспертов. В данном случае разработанному кадровому решению дается многосторонняя оценка и аргументация. Также интерес вызывает наличие возможности сопоставления разных точек зрения экспертов, влияющих на эффективность имеющихся вариантов данного решения;

2) принятие руководством кадрового решения. На этом этапе руководитель подразделения предприятия при наличии соответствующего права отдает свое предпочтение определенному варианту решения кадрового характера;

3) формирование плана действий, от последовательности совершения и намеченных сроков которых определяется большинство аспектов воплощения принятого кадрового решения на практике;

4) контроль реализации разработанного плана действий в части воплощения в жизни принятых кадровых решений;

5) проведение анализа полученных результатов развития кадровых ситуаций. В этом случае необходимо провести детальный анализ плана для оценивания уровня эффективности принятых кадровых решений, а также их применения на практике [2, с. 800].

Процесс воплощения на практике плана по кадровым решениям необходимо постоянно отслеживать, а все происходящие изменений в условиях и отношениях в процессе его выполнения необходимо анализировать. При наличии целесообразности план также необходимо на систематической основе корректировать в направлении его улучшения. Грамотный руководитель предприятия должен сформулировать определенные выводы по результатам анализа развития ситуации, учитывая их в процессе принятия дальнейших кадровых решений. Когда результаты проведенного анализа заставляют задуматься относительно вероятного развития ситуации с кадрами и образуются сомнения в правильности постановки целей, необходимо переосмыслить и изменить стратегию предприятия в общем, в том числе и стиль управления руководством.

Таким образом, отличительными особенностями процесса принятия кадровых решений на предприятии являются многообразие факторов в деятельности персонала, требующие их сопоставление с системой управления кадрами, наличие

необходимости согласования решений управляющего и работников, многообразие факторов внутренней и внешней среды, стиль управления кадрами и другое. В совокупности данные факторы оказывают влияние на выбор той или иной стратегии управления людьми и соответственно на выбор решения, принимаемого по кадрам.

Список литературы / References

1. *Веревкина Т.С.* Отличительные особенности кадровых и управленческих решений // *Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования*, 2019. С. 13-17.
 2. *Ганиева А.К.* Механизм принятия управленческих решений в процессе кадровой работы // *Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского*, 2017. С. 799-800.
 3. *Данилова Н.Е., Докукина И.А., Коргина О.А., Макарова Ю.Л.* Особенности принятия управленческих решений при реализации государственной кадровой политики // *Вестник ОрелГИЭТ*, 2018. № 3. С. 165-172.
 4. *Дудко В.А., Полетаев А.А.* Особенности принятия управленческих решений в области управления персоналом // *Наука молодых – будущее России*, 2016. С. 129-132.
-