

Пути обеспечения эффективности управления персоналом

Баценко Л.Н., к.э.н., доцент, СНАУ, доцент кафедры менеджмента в отраслях АПК

Главным условием повышения эффективности деятельности предприятия является использование направлений, которые могут обеспечить реальную социально-экономическую отдачу, одним из них есть эффективное управление персоналом. В связи с этим в статье предложены пути повышения эффективности управления персоналом (табл. 1).

Таблица 1

Пути обеспечения эффективности управления персоналом

Факторы влияния на управление персоналом	Классификация составляющих факторов
Организационные	<ul style="list-style-type: none">- миссия, идеология предприятия, принципы деятельности;- внутренние нормативно-юридические документы;- корпоративные стандарты поведения;- фирменный стиль;- система корпоративных мероприятий;- организация процесса работы и отдыха;- организация рабочего места и условий труда;- планирование и селекция кадров;- адаптация работников;- обучение и повышение квалификации.
Экономические	<ul style="list-style-type: none">- система мотивации труда;- дифференциация размера вознаграждения;- оценивание промежуточных и конечных результатов деятельности;- социальная ответственность;- распределение прибыли;- стратегическое планирование;- «открытость ведения бизнеса»- сокращение сроков выполнения работ и внедрение новинок в практику;- улучшение результативности научно-технической деятельности;- совершенствование правовой базы в сфере интеллектуальной собственности;- финансово-экономический анализ;- оценка персонала;- анализ эффективности труда.

Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> - стиль управления; - социально-психологический климат; - конфликтность; - социальная мотивация; - социально-психологические особенности персонала.
Информационные	<ul style="list-style-type: none"> - научно-технический прогресс (автоматизация рутинных процессов) - информационное обеспечение процесса управления персоналом; - коммуникативная политика - стратегический план менеджмента персонала - текущий план управления персоналом - технико-экономический анализ
Инструменты влияния на внутреннюю среду предприятия	<ul style="list-style-type: none"> — история предприятия; — система корпоративных СМИ; — соблюдение принципов культуры руководством; — личное общение руководства с персоналом.
Инструменты формирования имиджа предприятия во внешней среде	<ul style="list-style-type: none"> - реклама; - связи с общественностью; - PR - Коммуникативные и клиентские подходы.
Мотивационные	<ul style="list-style-type: none"> - определения мотиваторов - определения демотиваторов - мотивационный мониторинг

— *Организационные рычаги* совокупности способов осуществления распорядительного воздействия, основанные на эффективном использовании прямого действия, лидерства и власти. Именно организация эффективной деятельности персонала и является основной задачей управления персоналом предприятия и соответственно менеджера по персоналу. Для достижения этой цели необходимо хорошо представлять себе такие особенности персонала организации:

- ✓ особенности индивидуального поведения;
- ✓ особенности группового поведения;
- ✓ особенности поведения руководителей, членов управленческой команды.

Особенности индивидуального поведения детерминируются многими параметрами, среди которых:

- индивидуальные способности, склонности и одаренность - предрасположенность к реализации какой-либо деятельности, ориентация на ее выполнение;
- специфика мотивации - специфика потребностей человека, представление о целях профессиональной деятельности;
- индивидуальные ценности - общие убеждения, вера, мировоззрение, представление о мире;
- демографические - половые и возрастные особенности; национальные и культурные особенности, которые детерминируют конкретные реакции человека в конкретных ситуациях.

Особенности группового поведения связаны со многими параметрами, среди которых основные:

- особенности корпоративной культуры - ценности, правила поведения, характерные для конкретного трудового коллектива;
- феномены групповой динамики - этап развития коллектива, особенности лидерства, способа поведения в ситуации конфликта.

Особенности поведения руководителей являются одной из самых комплексных проблем, поскольку самих руководителей можно рассматривать и как:

- ✓ субъектов, имеющих индивидуальные особенности;
- ✓ членов некоторой группы, обладающих корпоративной культурой;
- ✓ функционеров определенной управленческой технологии.

— **Информационные рычаги** деятельности персонала на основе системы информационного обеспечения автоматизации рутинных бизнес-процессов, определения интенсивности труда (положения о подразделениях и должностные инструкции), прозрачная система планирования и бюджетирования, а также коммуникативная политика предприятия.

Эпоха повышенной информатизации требует применения информационных рычагов управления кадровым потенциалом предприятия как необходимости современности. Тамбовцев В.Л. [1] отмечает, что

информация является таким же производственным ресурсом, как трудовые или природные ресурсы. Действительно, для эффективного управления как предприятием так и персоналом необходимо владеть полным и постоянно обновляющимся потоком информации. Процесс управления предполагает всесторонний анализ всех существующих информационных потоков о состоянии внешней и внутренней среды предприятия для своевременной корректировки стратегии, целей функционирования и развития, поиска новых способов решения проблемных ситуаций и новых финансовых инструментов реализации управленческих решений.

— *Экономические рычаги* управления персоналом можно представить как совокупность способов оказания влияния на человека через его потребности. Экономическими инструментами управления персоналом следует считать разработку методик по оценке промежуточных и конечных результатов деятельности персонала, формирование профессиональной компетентности специалистов, обеспечение надлежащей дифференциации в размерах вознаграждения, совершенствования премиальных выплат, сокращение сроков выполнения работ и внедрение новинок в практику, улучшение результативности научно-технической деятельности, совершенствование правовой базы в сфере интеллектуальной собственности, социальная ответственность предприятий, «открытость ведения бизнеса».

— *Социально-психологические рычаги* это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом действия этих методов являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека);

— *Инструменты формирования имиджа предприятия во внешней и внутренней среде.* Имидж для предприятия, несомненно, - инструмент достижения его стратегических целей. Стратегическими являются цели, которые затрагивают основные стороны деятельности предприятия и ориентированы на перспективу. Для управления имиджем необходимо сначала сформировать основы, на которых он будет строиться, что требует целенаправленного систематического анализа деятельности предприятия на каждом этапе его жизненного цикла.

— *Мотивационное обеспечение* это способы определения мотиваторов и демотиваторов эффективности деятельности персонала. Одним из них есть мотивационный мониторинг, который является важнейшей составляющей мониторинга персонала предприятия, ведь от того, насколько мотивирован работник, будут зависеть результаты деятельности предприятия. Феномен мотивации труда персонала имеет экономическую и социальную сущность. Немотивированный работник не реализует свою производительную силу в полной мере, в связи с чем не добавляет продукции (услуг), а производительность его труда остается низкой. И это при том, что развитие экономики обеспечивают не столько станки, компьютеры, материальные и энергетические ресурсы, сколько люди, которые производят эти ресурсы и их используют. В этом и заключается экономическая сущность мотивации персонала. Социальная же составляющая этой сущности - в плоскости самореализации человека, через немотивированность к работе работник теряет часть удовольствия от трудовой деятельности.

Список используемой литературы.

1. Баценко Л.М. Оцінка персоналу, як інструмент вдосконалення управління персоналом сільськогосподарського підприємства/ Л.М. Баценко// Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». Випуск 11(54).- 2012 р.-С.96-100

2. Тамбовцев В.Л. Пятый рынок: экономические проблемы производства информации / В.Л. Тамбовцев. - М.: Изд-во МГУ, 1993. - 127 с

3. Ходикіна І. В. Підходи до оцінки ефективності систем управління персоналом / І. В. Ходикіна // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія “Економіка”: збірник наукових праць. – Мукачево : Карпатська вежа, 2015. – Вип. 2 (4). – Ч. 2. – С. 15–120.