

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**СМИРНОВ ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**

*капитан, заместитель командира батальона, старший преподаватель учебного батальона Вольского военного института материального обеспечения, Вольск, Россия*

*E-mail: macha\_di@mail.ru*

**ЕНЕКОВ МИХАИЛ ВАСИЛЬЕВИЧ**

*подполковник, командир батальона, старший преподаватель учебного батальона Вольского военного института материального обеспечения, Вольск, Россия*

*E-mail: macha\_di@mail.ru*

### АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается понятие системы управления персоналом, планирование персонала и основные задачи кадрового планирования. Проанализирован механизм управления персоналом в военной организации.

**Ключевые слова:** управление, система управления, кадры, военная организация.

## IMPROVING THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MILITARY ORGANIZATION

**DMITRIY SMIRNOV**

*captain, Deputy battalion commander, senior lecturer of the training battalion Volsky military Institute of material support, Vol'sk, Russia*

*E-mail: macha\_di@mail.ru*

**MIKHAIL ENEKOV**

*lieutenant colonel, battalion commander, senior lecturer of the training battalion Volsky military Institute of material support, Vol'sk, Russia*

*E-mail: macha\_di@mail.ru*

### ABSTRACT

The article deals with the concept of personnel management system, personnel planning and the main tasks of personnel planning. The mechanism of personnel management in the military organization is analyzed.

**Keywords:** management, management system, personnel, military organization.

Управление персоналом – это комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных работников в направлении обеспечения оптимальных условий для творческого, инициативного, сознательного труда, направленного на достижение высокого конечного результата. Управление персоналом является одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, поскольку персонал способен многократно повысить эффективность его деятельности. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами.

Основная задача планирование персонала – это «перевести» имеющиеся цели и планы организации в конкретные потребности в квалифицированных служащих, т.е. вывести неизвестную величину необходимых работников из наличного уравнения планов организации и определить время, в которое они будут затребованы [1]. И как только эти неизвестные величины будут найдены, в рамках кадрового планирования необходимо вывести, составить планы достижения выполнения этих потребностей. [2]

Основные задачи кадрового планирования:

разработка процедуры кадрового планирования, согласованной с другими его видами,

увязка кадрового планирования с планированием организации в целом,

организация эффективного взаимодействия между плановой

группой кадровой службы и плановым отделом организации, проведение в жизнь решений, способствующих успешному осуществлению стратегии организации,

содействие организации в выявлении главных кадровых проблем и потребностей при стратегическом планировании,

улучшение обмена информацией по персоналу между всеми подразделениями организации. [5]

Механизм управления персоналом - это совокупность методов, приёмов и способов воздействия на объект управления для достижения поставленных целей, т.е. способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в производственном процессе [4].

Механизм управления персоналом подразделяется на три группы:

- организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях;

- экономические, обусловленные экономическим стимулами;

- социально - психологические, применяемые с целью повышения социальной активности работников.

Организационное воздействие на структуру управления осуществляется путём организационного регламентирования, нормирования, инструктирования.

Распорядительное воздействие на коллектив или личность предполагает подчинение, которое

бывает трёх типов: вынужденное или внешне навязанное; пассивное; осознанное, внутренне обоснованное подчинение.

Прямые воздействия могут усилить пассивность персонала и или привести к скрытому неповиновению. Поэтому наиболее эффективны косвенные методы воздействия, которые осуществляются посредством постановки задач и создания стимулирующих условий.

Экономические методы выступают в следующих формах: планирование, анализ, предоставление экономической самостоятельности. Это вызывает материальную заинтересованность работников результатами своего труда.

Социально-психологические методы – совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах.

При развитии системы управления персоналом следует иметь в виду, что условием совершенствования деятельности является изменение системы управления и контроля текущих процессов. Большинство ошибок допускается не по вине сотрудников, они лишь невольные исполнители, вынужденные работать в обстановке, которая контролируется с помощью устаревших систем. Ошибка руководителей заключается в том, что они позволяют функционировать системам, которые не настроены должным образом на потребности сегодняшнего дня, но они не могут пойти против систем,

утвержденных Высшестоящими штабами.

В первую очередь необходимо пересмотреть взгляды на роль и влияние службы управления персоналом на деятельность войсковой части. Пренебрежительное отношение к службе должно уйти в прошлое. Поэтому правильная организация труда работников[3], социальное развитие трудового коллектива, профессиональный отбор, ориентация и адаптация, планирование карьеры - всё это должно быть возложено на плечи высококвалифицированных специалистов.

Развитие системы управления персоналом в военных организациях должно начаться с совершенствования процедуры найма работника с целью уменьшения текучести кадров и снижения уровня неудовлетворённости работой и разочарования. Начать необходимо с правильного проведения интервью, где 80% времени должно уделяться выяснению профессионального уровня кандидата, при этом требования и суть предстоящей работы должны быть чётко сформулированы. Решение о приёме на работу, как правило, складывается на основе личных симпатий или антипатий, что не всегда является верным. Следует более объективно принимать решения, широко используя различные тесты и профдиагностику.

Интеграция усилий персонала и вовлечение работников в решение широкого спектра вопросов,

укрепление лояльности работников, «стыковка» текущих интересов индивидов войсковой части в целом. Единственный путь заключается в укреплении квалифицированной и мотивированной рабочей силы и вовлечение её в достижение целей войсковой части, т. е. использовать стратегию «вовлечения», которая должна облекаться в форму корпоративной политики, проводимой и поддерживаемой высшим руководством[1].

Успешные результаты дают расширение полномочий исполнителей, обеспечение роста удовлетворённости трудом за счёт внедрения различных видов стимулирования и обогащения труда, а также расширение возможности творческой и инициативной деятельности.

Совершенствование концепции непрерывного обучения, и как следствие рост профессионального уровня специалистов по управлению персоналом. Здесь следует уделить внимание подготовке и обучению внутри войсковой части. При разработке концепции непрерывного обучения персонала войсковая часть должна сама определять направления развития персонала. При этом должны выделяться средства на создание как специальных, так и общих учебных

программ. Совершенствование системы стимулирования, где значительный акцент делается не на зарплате, а на дополнительных выплатах от эффективной работы подразделения.

Совершенствование организации труда невозможно представить без совершенствования системы продвижения по служебной лестнице и роста карьеры.

Также необходимо развивать систему повышения квалификации и уровня образования работников. Следует заранее предусматривать в бюджете средства для программ образования сотрудников. Используя при этом современные методы обучения, например, тренажёры, компьютерные программы и т.п.

Таким образом, роль управления не в том, чтобы стоять на вершине пирамиды и контролировать людей, но в том, чтобы вдохновлять их, придавать им новые силы. Таков должен быть девиз эффективных систем управления в современном обществе. С этой задачей и призвана справиться кадровая служба. Следовательно, формирование эффективного развития системы управления зависти от эффективности управления персоналом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ МО РФ № 85 -2005г., « Об утверждении Наставления по учету личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации »- 426с.
2. Дикунов С.А., Дикунова М.С. Актуальные тенденции развития военной безопасности России в современных условиях. Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения: военно-научный журнал. 2016. № 2 (38). С. 27-30.

3. Дикунова М.С., Алексеев А.В., Бурлаков В.И. Педагогический менеджмент: основы управления образовательным процессом. В сборнике: Актуальные концепции развития гуманитарных и естественных наук: экономические, социальные, философские, политические, правовые, аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 9-12.
4. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Прокопов В.Н. Оценка эффективности управленческих инноваций. Научный альманах. 2015. № 11-2 (13). С. 128-131.
5. Пляхотко И.И., Золотарев В.В., Дикунова М.С. Обеспечение безопасности программных продуктов с применением фаззинга. В сборнике: Стратегии устойчивого развития современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые, тенденции и закономерности материалы международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2016. С. 134-136.

#### REFERENCES

1. The Ministry of defense of the Russian Federation No. 85-2005. "On approval of Instruction on accounting of personnel of the Armed Forces of the Russian Federation "- 426с.
2. Dikunov S. A., Dikunova M. S. Current trends in the military security of Russia in modern conditions. Scientific Bulletin of the Volsky military Institute of material security: military scientific journal. 2016. № 2 (38). P. 27-30.
3. Dikunova M. S., Alekseev A.V., Burlakov V. I. Pedagogical management: fundamentals of management of educational process. In the collection: Actual concepts of development of humanitarian and natural Sciences: economic, social, philosophical, political, legal aspects materials of the international scientific-practical conference. 2016. P. 9-12.
4. Dupina L. F., Dikunova M. S., Prokopov V. N. Evaluation of the effectiveness of management innovations. Scientific almanac. 2015. No. 11-2 (13). P. 128-131.
5. Plachetka I. I., Zolotarev V. V., Dikunova M. S. Security software products using fuzzinga. In the collection: Strategies for sustainable development of modern society: economic, social, philosophical, political, legal, trends and patterns materials of the international scientific-practical conference: in 3 parts. 2016. P. 134-136.