

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТРАКТОВКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

КОРСУКОВА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

*старший преподаватель кафедры экономики и управления строительством филиала ФБГОУ ВО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет» в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

САРВИ МАРИНА ОЛЕГОВНА

*студентка филиала ФБГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет» в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

АННОТАЦИЯ

Управление персоналом занимает одно из ведущих мест в системе управления организации. Оно стало предметом нашей статьи. Мы рассмотрели развитие науки управления, указали цели управления персоналом, описали модели управления и проанализировали опыт управления разных стран.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, модели управления, менеджмент, трудовой коллектив.

INTERPRETATION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN RUSSIA AND ABROAD

KORSUKOVA EKATERINA

*senior lecturer department of economics and management of building the branch of Voronezh state University of architecture and construction in the Borisoglebsk, Borisoglebsk, Russia
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

SARVI MARINA

*student of bachelor the branch of Voronezh state University of architecture and construction in the Borisoglebsk, Borisoglebsk, Russia
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

ABSTRACT

Personnel management is one of the leading places in the system of management of the organization. It was the subject of our article. We considered the development of management science, said the objectives of personnel management, described management model and analyzed the experience of management in different countries.

Keywords: staff, personnel management, management model, management, staff.

Управление персоналом – одно из наиболее важных направлений в стратегии современного предприятия. Это связано с тем, что в условиях современного производства роль человека возрастает, и благодаря этому, человеческим способностям, его квалификации и уровню знаний предъявляются все более жесткие и высокие требования.

В настоящее время персонал воспринимается в качестве основного ресурса для любой организации, и именно поэтому грамотное управление персоналом напрямую влияет на эффективность работы предприятия в целом.

За период своего развития в промежутки с XIX по XX вв. наука «управление персоналом» успела сформироваться не только как теория, но и в качестве самостоятельной сферы практической деятельности.

Стоит отметить, что теоретической основой для данного научного процесса послужила школа научного управления. В ее рамках исследовались многие вопросы, которые сегодня принято относить к системе управления персоналом.

Дальнейшее развитие науки управления персоналом вплоть до середины 1980х гг. было

неразрывно связано с процессом эволюции основных теорий менеджмента, а само управление персоналом рассматривалось в качестве одной из функций общего менеджмента. [4]

Однако сегодня все больше укрепляется мнение о том, что управление персоналом является самостоятельной управленческой системой особого типа.

Для наиболее результативного управления и оценки эффективности управления необходимо, прежде всего, понимать сущность управления персоналом и знать, какие цели у этого процесса.

Под управлением персоналом понимается координирование сотрудниками организации для выполнения ими их работы, а также в рамках предприятия в целом с целью удовлетворения его интересов и интересов сотрудников.

Существует большое количество определений понятия «управление персоналом», но мы считаем, что наиболее полно его раскрывает толкование экономиста Маслова Е. В.: «управление персоналом - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на

процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых в нем работников. Эффективность управления персоналом определяется наиболее полной реализацией поставленных целей при сокращении издержек на персонал». [2]

Что касается системы целей для управления персоналом, то ее следует рассматривать двояко. С одной стороны, она должна отвечать на вопрос: каковы конкретные потребности работников, удовлетворения которых они вправе требовать у администрации. С другой стороны, эта же система целей должна отвечать и на вопрос: какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация и какие условия она стремится создать. Очевидно, что эффективность управления персоналом зависит от того, в какой степени будут непротиворечивы указанные две группы целей. [1]

При управлении персоналом используют следующие модели управления: японскую, западноевропейскую, американскую и российскую.

На сегодняшний день японская модель управления во всем мире признается наиболее эффективной. Это объясняется тем, что каждая японская компания создает свою корпоративную философию, где огромное значение уделяется сотрудничеству и гармонии.

Руководитель совмещает в себе формального и неформального лидера. Предприятие принято считать родным домом, семьей. Одной из особенностей такого подхода является пожизненный найм работников. Персонал всю жизнь трудится на благо своей компании, он уверен в завтрашнем дне. Таким образом, японскую модель выделяет то, что на предприятии царит атмосфера равенства и наблюдается очень тесное переплетение интересов предприятия и самого работника.

Главные отличия американской модели управления от японской заключаются в том, что:

- 1) не имеет места долгосрочная занятость, сотрудник имеет возможность в любой момент покинуть предприятие;
- 2) отношения с подчиненными рабочие и формальные;
- 3) управленческая деятельность в компаниях США основана на индивидуальной ответственности, карьере и инициативе;
- 4) оплата труда будет зависеть исключительно от индивидуальных заслуг работника.

Западноевропейскую модель можно назвать смесью американской и японской модели управления, разновидность которой варьируется от страны к стране. Поэтому говорить о данной модели как о четко сформировавшемся европейском менеджменте не корректно.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что роль менеджмента во многом зависит от психологических и социально-культурных факторов, которые

специфичны для каждой стороны. Тем не менее, в последнее время американцы стараются перенести некоторый положительный опыт Японии на свои предприятия. [3]

По мнению Ерошина А. П., специфика российского менеджмента заметна в стиле управления, роли и месте трудового коллектива в управлении, философии организации, негативных явлениях в управлении, а также профессионализме руководителя.

Главная проблема заключается в том, что как такового конкретного стиля управления в России нет, а существует лишь экономика переходного периода, оставшаяся еще с советских времен. Российскому обществу необходимо обратить внимание на зарубежный опыт управления персоналом и

позаимствовать некоторые положительные моменты. [3]

Основная и самая распространенная причина проблемных ситуаций с управлением персонала заключается в отсутствии системного подхода к управлению персоналом в организации. Этот подход должен отвечать не только требованиям современной экономической ситуации, но и состоянию фирмы, ее планам, стадии развития и перспективам развития.

Главная задача, которая стоит на сегодняшний день перед российским менеджментом – избавление от изживших себя стереотипов поведения управленческих структур, а значит, управленческая деятельность должна быть ориентирована на конечный результат.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers/page0002.asp
- 2 <http://dedegkaev.ru/index.php/bankmarketing/272-uprpersxxi>
- 3 <http://sibac.info/14766>
- 4 Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом: портфель надежных технологий // Учебно-практическое пособие, Москва, 2008

REFERENCES

- 1 http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers/page0002.asp
- 2 <http://dedegkaev.ru/index.php/bankmarketing/272-uprpersxxi>
- 3 <http://sibac.info/14766>
- 4 Y. Melikhov E., Maleev A. P. personnel Management: a portfolio of reliable technologies // Educational-practical textbook, Moscow, 2008