

УО «Алматы Менеджмент Университет»



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ – УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ – УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ

Сборник статей магистрантов
Магистранттардың мақалалар жинағы
Collection of articles by Master Program students

Выпуск 7

Алматы, 2016

УО «Алматы Менеджмент Университет»

УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ – УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ – УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ

Сборник статей магистрантов

Магистранттардың мақалалар жинағы

Collection of articles by Master Program students

Выпуск 7

Алматы, 2016

УДК 005.511 (082)

У66

Редакционная коллегия

Исахова П.Б. - д.э.н.; профессор, заведующая кафедрой «Финансы, учет и аудит»

Жакытбек Л.Б. - к.э.н.; зав. кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Залученова О.М. - к.э.н.; доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Жанжигитова Г.А. – зам. декана по академическим вопросам Высшей школы менеджмента

Укибаев Д.К. – редактор журнала «Центр научных исследований»

У66 **Управлять собой – управлять бизнесом – управлять временем:** Сб. ст. слушателей магистер. прог. Вып. 7. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2016 – 144 с.

ISBN: 978-601-7470-70-8

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 75%).

УДК 005.511 (082)

ISBN: 978-601-7470-70-8

© Алматы Менеджмент Университет, 2016

13	<i>Куралбаева Аксана Титовқызы</i>	Стратегия управления человеческими ресурсами: актуальные тенденции	Масакова С.С., к.э.н., доцент	66
14	<i>Лукпанова Адель Ерболовна</i>	Роль корпоративной культуры в менеджменте	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	69
15	<i>Медиярова Мадина Зейноллақызы</i>	Развитие системы управления качеством услуг и обеспечение ее конкурентоспособности в отеле «city hotel tien shan»	Залучёнова О.М., к.э.н., доцент	73
16	<i>Митяева Виолетта Владимировна</i>	Управление персоналом: основные концепции и подходы	Масакова С.С., к.э.н., доцент	78
17	<i>Нұрғалиев Әлімжан Нұрланұлы</i>	Развитие стандартов энергоэффективности В республике казахстан	Момынова С.А., к.э.н., доцент	83
18	<i>Омарова Әсел Еренғаипқызы</i>	Мотивация «к» и мотивация «от»	Кенжегаранова М.К., Ph.D.	88
19	<i>Пак Артем Александрович</i>	Анализ рисков ликвидности компании	Тютюникова М.В., к.э.н., доцент	93
20	<i>Поживитько Артур Игоревич</i>	Организация поточного производства на предприятии	Никифорова Н.В., д.э.н., профессор	98
21	<i>Позднякова Виктория Викторовна</i>	Финансовое оздоровление компании	Садыкова Р.Б., к.э.н., доцент	103
22	<i>Прохоров Олег Вадимович</i>	Процессный подход, как инструмент эффективного осуществления операционной деятельности организации	Залучёнова О.М., к.э.н.	108
23	<i>Сарыстанова Динара Әлжанқызы</i>	Оценка современного состояния гостиничного рынка города Алматы	Залучёнова О.М., к.э.н., доцент	114
24	<i>Шакиева Юлиана Эдгаровна</i>	Роль и значение маркетинговых исследований в деятельности предприятия	Сохатская Н.П., к.э.н., доцент	121
25	<i>Шафузов Арли Имаржанович</i>	Стратегическое планирование в Казахстане	Таяуова Г.Ж., Ph.D.	126

Митяева Виолетта Владимировна
Алматы Менеджмент Университет
Магистратура, 1 курс, «Менеджмент»,
г. Алматы

Научный руководитель:
Масакова С.С., к.э.н., доцент

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ПОДХОДЫ

Управление – это широкое понятие, охватывающий совокупность действий всех субъектов, принимающих решения, осуществляющиеся на стадиях планирования, организации, реализации и контроля.

С развитием науки «менеджмент» формировались современные взгляды на роль человека в деятельности предприятия. На основе практического опыта и различных научных исследований было определено место управления персоналом в сфере производства.

Персонал организации – трудовой коллектив организации. Понятие «персонал» объединяет работников различных профессий и категорий, постоянных и временных, занятых во всех подразделениях организации.

Управление персоналом организации – организованная деятельность руководства организации, а также структурных подразделений, связанных с системой управления трудовыми ресурсами, направленная на разработку концепции и стратегии в области трудовых ресурсов, выбор и формирование кадровой политики, принципов и методов работы с персоналом.

Часто термин «человеческие ресурсы» отождествляется с термином «персонал». Однако, данные понятия имеют важные различия.

Для управления персоналом характерно вертикальное управление, когда создается специальный департамент. Тогда как управление человеческими ресурсами предполагает деятельность всего менеджмента, а, следовательно, горизонтальное управление.

Целью управления персоналом является обеспечение кадрами, соответствие квалификации работников требованиям занимаемой позиции. Целью же управления человеческими ресурсами – соотношение требований к персоналу и стратегии и целей организации.

Из вышесказанного следует, что управление человеческими ресурсами рассматривает работников как инвестиции, а их развитие – как средство достижения конкурентного преимущества. В то время как управление персоналом воспринимает работников как издержки производства, что дает возможность утверждать о том, что управление персоналом есть управление фактором производства – «труд».

Исходя из этого, можно наглядно соотнести термины «управления персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Ниже представлена таблица 1 характеристик данных понятий.

Таблица 1 – Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» [1]

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	Планирование человеческих ресурсов	Директору

Продолжение таблицы 1

		Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации	
		Планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации	
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	Подбор и расстановка кадров	Заместителю директора
		Управление трудовой мотивацией	
		Разрешение конфликтов	
		Организация оценки персонала	
		Организация оплаты труда	

Система управления организацией напрямую связана с системой управления персоналом. Именно она отвечает за функционирование производственного, экономического и финансового управления.

Система управления персоналом – деятельность по формированию целей, функций, принципов, методов управления персоналом, организационной структуры, различного рода (вертикальной и горизонтальной направленности) функциональных взаимосвязей руководства и работников организации в процессе принятия управленческих решений.

Для большинства организаций управление трудовыми ресурсами имеет решающее значение. Управление персоналом направлено на достижение целей организации посредством выявления, использования и совершенствования способностей трудовых ресурсов.

Таким образом, основная цель системы управления персоналом заключается не только в обеспечении персоналом, но и в организации эффективного использования его труда, а также создании условий для выявления личностного и профессионального потенциала.

Фундаментальной основой современной системы управления персоналом является усиливающаяся роль индивидуальности работника, умение выявлять формы мотивации персонала, на основании которых определяется взаимная заинтересованность и согласованность целей организации и каждого работника в отдельности.

Произошло изменение понимания концепции управления персоналом, преобразование господства жесткого регламента в условия сотрудничества.

Концепция управления персоналом – это совокупность теоретических и методологических основ формирования сути, природы, целей и задач, принципов, методов, подходов к управлению персоналом, включающая в себя систему разработки методологии управления персоналом, формирования системы управления персоналом и использования методов управления персоналом в конкретных условиях.

На основе опыта и научных исследований в области управления персоналом было сформированы основные концепции управления персоналом, в которых отражены разные трактовки роли персонала в организации.

В зависимости от применения их на практике, концепции управления персоналом можно достаточно разнообразно систематизировать подходы к управлению персоналом.

Принято выделять четыре основные концепции управления персоналом по критериям доминирования «социальная система – экономическая система», «человек как ресурс – человек как личность». В таблице 2 изображена такая классификация концепций управления персоналом [2].

Таблица 2 – Классификация концепции управления персоналом по критериям доминирования «социальная система – экономическая система», «человек как ресурс – человек как личность»

Система	Экономическая	Управление трудовыми ресурсами (Human Labour Management)	Управление персоналом (Personnel Management)
	Социальная	Управление человеческими ресурсами (Human Resource Management)	Социальный командный менеджмент (Social Management)
		Ресурс	Личность
		Человек	

На оси ординат изображено разделение концепций по тяготению к экономической или социальной системам, а на оси абсцисс - по рассмотрению человека как ресурса и как личности в процессе производства.

На основе концепции управления персоналом российского ученого в области управления персоналом Л.И. Евенко, были определены четыре концепции, на формирование которых повлияли различные подходы к управлению персоналом. Из них можно выделить:

- экономический;
- органический;
- гуманистический.

Первый подход – экономический – стал основой для формирования концепции использования трудовых ресурсов. Суть данной концепции состоит в том, что человек рассматривается как фактор производства. Основой концепция является техническая составляющая подготовки трудовых ресурсов в организации. Данная концепция отражает то, как человека использовали «по назначению» - использовали его труд – в XX в. В 20 – 40-ых годах XX века данная концепция проявилась как на Западе (в таких учениях как марксизм и тейлоризм), так и в СССР (отражалась в эксплуатации труда работников государством).

Органический подход в управление персоналом организации повлек за собой формирование сразу двух концепций управления персоналом. Первой по времени формирования из этих двух концепций стала концепция управления персоналом. Основой ее стало рассмотрение человека как субъекта трудовых отношений. При этом роль человека определялась занимаемой им должностью.

Концепция управления человеческими ресурсами, сформированная в рамках органического подхода к управлению персоналом организации, пересмотрела роль человека в организации. Теперь, человек – это элемент не структуры, а социальной организации.

В процессе формирования концепций, основанных на органическом подходе, была определены перспектива управления персоналом, основанная на трех составляющих социальной организации:

- трудовая функция;
- социальные отношения;
- состояние работника.

В конце XX века формировалась четвертая концепция управления персоналом ввиду развития социальных сторон менеджмента. Концепция управления человеком основывается на гуманистическом подходе, основой которой является понимание человека как главный ресурс и ценность организации. В таблице 3 наглядно показана последовательность и преемственность концепций управления персоналом организации по Еленко.

Управление персоналом — это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которого является человек, входящий в определенные социальные группы. Современные концепции базируются, с одной стороны, на принципах и методах

административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений [3].

Таблица 3 – Концепции управления персоналом Л.И. в рамках трех основных подходов к управлению персоналом [3]

	Период	Концепции	Подходы
1	20-40-е гг. XX века	Использование трудовых ресурсов (labour resources use)	Экономический (работник — носитель трудовой функции, «живой придаток машины»)
2	50-70-е гг. XX века	Управление персоналом (personnel management)	Органический (работник — субъект трудовых отношений, личность)
3	80-90-е гг. XX века	Управление человеческими ресурсами (human resource management)	Органический (работник — ключевой стратегический ресурс организации)
4	XXI век	Управление человеком (human being management)	Гуманистический (не люди для организации, а организация — для людей)

Из вышесказанного следует, что в современных условиях существует множество способов управления персоналом, которые основываются на разнообразии форм организации бизнеса и моделей управления персоналом.

На сегодняшний день можно выделить ряд основных моделей управления персоналом. Основные из них:

- управление по целям;
- управление посредством мотивации;
- рамочное управление;
- управление на основе делегирования;
- партисипативное управление;
- предпринимательское управление.

Управление по целям – это совокупность управленческих решений, связанных с управлением персоналом, определяющая задачи и результаты деятельности групп работников при децентрализованной организации производством.

Управление посредством мотивации – это формирование условий соотношения мотивационных установок каждого конкретного работника требованиям и целям организации.

Рамочное управление – система управления, создающая возможности для инициативности, ответственности и заинтересованности работников, способствующая росту удовлетворенности трудом, а, следовательно, и росту эффективности деятельности организации в целом.

Управление на основе делегирования – система управления, основой которой является вовлечение персонала путем делегирования компетенции и ответственности.

Партисипативное управление – система управления персоналом, основой которой является допущение, что, в случае реализации мотивационных потребностей высшего порядка, работник, получая удовлетворение от трудовой деятельности, работает эффективнее, при этом достигается высокая производительности труда, повышается продуктивность.

Предпринимательское управление – процесс создания и поддержания предпринимательской активности у каждого конкретного работника трудового коллектива.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что процесс управления персоналом постоянно совершенствуется и обновляется. При этом необходимо отметить, что модель, эффективно вписавшаяся в систему управления персоналом в одной организации, не гарантирует эффективности ее результатов для любой другой организации, не сумевшей внедрить ее в систему управления персоналом в организации.

Из этого следует, что существует ряд требований и закономерностей эффективного управления персоналом.

Принципы управления персоналом – совокупность правил и законов, подлежащих выполнению руководителями и специалистами в области управления персоналом.

Для управления персоналом характерны следующие принципы, основывающиеся на современных зарубежных концепциях управления персоналом:

- использование стратегического подхода;
- рассмотрение персонала как фактора конкурентного преимущества организации;
- изыскание возможности вложения инвестиций в развитие человеческого потенциала;
- построение производства на принципах партнерства;
- улучшение условий труда.

Методы управления персоналом – совокупность инструментов и мер влияния на работников организации для регулирования их деятельности и достижения целей организации.

Выделяют три группы методов управления персоналом:

- административные;
- экономические;
- социально-психологические.

Административные методы управления персоналом основываются на власти и нормативности трудовой деятельности. Это могут быть как организационные, так и нормативные воздействия. Для данного метода характерно выражение распорядительных мер воздействия.

Суть экономических методов управления персоналом заключается в экономическом обеспечении функционирования организации путем достижения результатов деятельности персонала. Основой данного метода является материальное стимулирование работников.

Социально-психологические методы управления персоналом – методы воздействия на работников организации, затрагивающие их интересы, мотивационные установки.

Философия управления персоналом – это совокупность управленческих решений в области трудовых ресурсов с различных точек зрения.

Основа философии управления персоналом состоит в создании условий для реализации личных установок и потребностей работников в процессе их трудовой деятельности.

Философия управления персоналом отличается в разных странах. В одних странах она базируется на традиционных ценностях, как, например, английская философия управления персоналом. В других – на принципах конкуренции – отличительная черта американской философии управления персоналом; в-третьих – на традициях коллективизма. Данная тенденция нашла свое отражение в японской философии управления персоналом.

Из этого следует, что каждая организация придерживается своей собственной концепции управления персоналом, отражающейся в особенностях функционирования организации, её подразделений, специалистов и руководства в области управления персоналом.

Источники:

1. «Управление человеческими ресурсами», интернет-источник (<http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html>).

2. «Эффективное управление персоналом организации», интернет-источник (<http://www.refsru.com/referat-7747-9.html>)

3. «Управление персоналом», интернет-источник (<http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html>)