

Совершенствование концептуальной основы управления персоналом на предприятии

Абдуллин Р.Ж.¹Сабыралы Нурбол²

¹магистр, ст. преподаватель, кафедра "Оценка, учет и аудит", Международная Академия Бизнеса, (Казахстан, г. Алматы), rustem_abdullin@mail.ru

²кафедра "Оценка, учет и аудит", Международная Академия Бизнеса, (Казахстан, г. Алматы)

Аннотация. В статье рассматривается специфика системы управления персоналом, современные трудности и необходимость изменений в этой связи.

Ключевые слова: концепция, функция, принцип, система, управления персоналом, предприятия, стимулирование

IMPROVING THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF PERSONNEL MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE

Abdullin R.Z.¹ Sabyraly Nurbol²

¹master, senior lecture, chair "Assessment, Accounting and Auditing", International Academy of Business (Kazakhstan, Almaty), rustem_abdullin@mail.ru

²chair "Assessment, Accounting and Auditing", International Academy of Business (Kazakhstan, Almaty)

Abstract. The paper discusses specifics of a personnel management system, modern challenges and a need for change in this regard.

Keywords: concept, function, principle, system, personnel management, enterprise, promotion

"Чтобы стимулировать людей, надо сделать их членами семьи и обращаться с ними как с ее уважаемыми членами". Акио Морита.

На протяжении последних ста лет место управления персоналом в системе менеджмента многократно изменялось. Наряду с этим, пересматривались взгляды, подходы и теоретические базы ученых и практиков, работавших в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества: преодолению противоречия между человеком и организацией [1, с. 3].

Мир стоит на пороге важнейших открытий и глобальных изменений, что способствует росту человеческого капитала и благополучию населения.

В связи с ухудшением конъюнктуры рынка в условиях глобальных кризисных ситуаций в мире особое внимание нужно уделять управлению персоналом, так как пока это наиболее уязвимое и слабое звено в системе управления предприятием. Все еще не отработаны многие теоретические и методологические аспекты концептуальной основы управления персоналом как составной части системы эффективного управления предприятием.

Хотя различия даже внутри национальных традиций управления персоналом весьма велики, можно выделить ряд общих характеристик этой практики кадрового менеджмента, сложившихся и получивших распространение в XX столетии в корпорациях развитых стран.

Особенности традиционных методологий управления персоналом:

1. Широкое разнообразие существующих подходов в управлении персоналом, обусловленное (в том числе и историческими) различиями в национальных, институциональных и организационных контекстах, привело к тому, что до сих пор не сложился единый корпус профессионального знания, общая

профессиональная идеология этой управленческой дисциплины.

2. Кадровая работа традиционно находилась на периферии внимания руководителей корпораций. Маргинальная роль специалистов по управлению персоналом определялась тем, что они выполняли функции советников при руководстве и несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации. А финансовые и производственные соображения, как правило, всегда брали верх над предложениями кадровых работников, идущими вразрез с общей стратегией корпорации.
3. У специалистов по управлению персоналом с самого начала возник ореол защитников интересов рядовых работников, что, по мнению их коллег-менеджеров, препятствовало достижению целей, стоящих перед организацией.
4. Управление персоналом трактовалось как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки; в отличие от других управленческих специальностей в ней можно было довольствоваться соображениями здравого смысла, да и существовало схожее мнение о том, что любой опытный руководитель вполне мог справиться с функциями менеджера по персоналу.
5. Отсутствие специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации снижало авторитет кадровых работников в глазах начальства и линейных руководителей [1, с. 20].

Управление персоналом организации – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации [2, с. 85].

Концепция управления персоналом – это система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-

практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций [2, с. 96].

Принципы управления персоналом – это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом [2, с. 105].

Принципы построения системы управления персоналом – это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации [2, с. 106].

Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации [2, с. 106].

Целью концептуальной основы является разработка научно обоснованных предложений и практических рекомендаций по формированию, функционированию и совершенствованию концепции управления персоналом на предприятиях, которые бы обеспечивали их устойчивость, демократичность, выживаемость и конкурентоспособность в рыночных условиях хозяйствования.

В соответствии с предложенной целью необходимо решить следующие оптимальные и основные задачи:

- изучить концептуальные основы управления персоналом на предприятии;
- рассмотреть сущность парадигмы и особенности системы управления персоналом на предприятиях, функционирующих в кризисных ситуациях;
- раскрыть технико-методические возможности и подходы к оценке ее экономической эффективности;
- изучить сущность и роль организационной культуры как важного стратегического ресурса, повышающего эффективность функционирования нынешних систем управления персоналом и вывода предприятий из кризисных ситуаций;
- изучить современное состояние системы управления персоналом на предприятиях и дать экономическую оценку ее функционирования как объекта и субъекта управления в кризисных ситуациях.

Рекомендации для создания концептуальной основы управления персоналом на предприятиях:

- наблюдение и разработка концептуальной основы управления персоналом с учетом принципов и целей организации в целом, стратегией и этапов ее развития на долгосрочный период;
- полный анализ корпоративной культуры, стратегий и этапов развития организации, прогноз возможных изменений, конкретизация образа желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом на долгосрочный период;
- наблюдение и разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации (построить систему процедур и мероприятий по достижению конкретных целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в документах, формах, их согласование с ценностями организации) на долгосрочный период;
- разработать в целом комплексный подход к совершенствованию и развитию системы управления

- персоналом предприятий в кризисных ситуациях;
- разработка процедур кодекса диагностики и прогнозирования кадровой ситуации на долгосрочный период.

Целесообразно рассмотреть концепцию управления персоналом с другой стороны. В широком смысле слова - это концентрированный опыт в разных областях жизни и деятельности человечества, пригодный для многократного воспроизведения, которому люди придают форму свода правил, инструкций, рецептов и т.д. Для использования и сохранения информации, чтобы каждый раз не изобретать заново то, что проверено практикой, апробировано наукой, опытом предыдущих поколений, компетентными экспертами, либо просто здравым смыслом. С такой точки зрения, концепция управления персоналом имеет весьма широкое применение, в том числе, и в управлении предприятием.

Концепция управления персоналом – это огромный концентрированный опыт, рассмотрим, какой же опыт обобщен или отражен в концепции. Опыт создания систем управления персоналом с заложенной в них способностью контролировать и регулировать требуемые процессы, в которых с большой вероятностью могут произойти грубейшие нарушения, оказывающее негативное влияние на конечный результат.

Идея о стимулировании индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности – такова специфика нового подхода в кадровом менеджменте, получившего распространение в развитых странах в 60-70-е годы прошлого века. Его применение, в конечном счете, было нацелено на то, чтобы повысить предпринимательскую активность всех работников и сделать предприятие более конкурентоспособным [3, с. 5]. Например, в железнодорожной и оборонной промышленности такие работы велись в США и Англии, скандинавских странах и в Японии, в том числе в Советском Союзе и ФРГ. Япония, перестраивавшая свою экономику после поражения во Второй мировой войне, понимала, что качество может играть особую роль в конкурентной борьбе, благодаря созданию правильной концептуальной основы управления персоналом. Именно после того, как японцы открыли конкурентные возможности качества, мир начал бурно развиваться и применять концептуальные основы управления персоналом на предприятиях.

Открытие советских ученых, много и успешно работавших в области создания системного комплексного подхода к управлению качеством, относится к возможности использовать концептуальные основы управления персоналом в области знания нормативных документов. Идея создания концептуальной основы управления персоналом была рождена потребностью предприятия в закреплении лучшего мирового опыта создания прогрессирующей концепции, обеспечивающей интерес, порядок и качество с целью его дальнейшего применения и многократного повторения. Кроме того, концепция управления персоналом обеспечивает определенный порядок ведения и пересмотра документов.

В широком смысле идея концептуальной основы управления персоналом базировалась на том, что все эффективные процессы управления имеют единый внутренний и внешний регламент. И если на выходе процесса мы хотим получить хороший результат, то он должен быть спланирован и обеспечен ресурсами, выполнен и обязательно проанализирован, чтобы на следующем этапе скорректировать все, что мешало достижению качественного результата. Любое нарушение этой закономерности не позволяет достичь

большого результата, ради которого создается концептуальная основа управления персоналом на предприятии.

Об этой первооснове управления персоналом обычно забывают, поскольку за годы развития концепции она усложнилась, обрела больше принципов и требований. Но, если не помнить о том, что в основе любого управленческого процесса лежит анализ сделанного и коррекция в сторону улучшения, то никакая концепция действовать не будет.

Обратим внимание на то, что главной целью любой концепции управления персоналом является достижение результата, а если мы создаем концепцию управления персоналом, то это должен быть наилучший результат, возможный при наличии имеющихся ресурсов. Этот результат может быть продукцией, изготовленной на предприятии, проектом новой установки, услугой, оказываемой предприятием и индивидуальному клиенту.

Предприятиям необходимо ввести организационное обучение по вопросам управления персоналом, то есть широкую просветительскую работу, которую могут взять на себя вузы, имеющие соответствующие кафедры, общественные организации и консалтинговые организации.

Одна из важнейших и актуальнейших задач – это воспитание лидеров из руководителей и владельцев предприятий, как крупных, так и небольших, поскольку и за последние годы, и сейчас, в условиях кризиса, предпринимателями становятся многие из тех, кто ранее занимался иным видом деятельности.

Самая сложная проблема – это найти лидеров и организовать обучение среди руководителей высшего звена. Они, как правило, сильно заняты, а главное – уверены в том, что им "сверху видно все".

Не надо забывать, что управление персоналом – это не "волшебная палочка" в руках управляющих предприятия: высококвалифицированные сотрудники, работающие совместно с руководителями предприятия во благо достижения поставленной цели. Например, чтобы вывести предприятия из кризиса, нужно произвести оценку эффективности мероприятий и наличия необходимых ресурсов: финансовых и технологических. Убыточное предприятие можно вывести в прибыльное в случае, если на предприятии изменятся методы и подходы выполняемой работы. Если в основном будет обеспечиваться баланс интересов работодателя и работников, когда реально начнут работать рычаги применяемой концепции, тогда можно будет говорить об улучшении деятельности предприятия. В итоге все зависит от предприятия, никакие, даже продвинутые сотрудники, не смогут обеспечить эффективную работу предприятия. Главная задача концепции – дать апробированное направление, а остальное остается за самим предприятием.

Внедрению или совершенствованию концепции в настоящее время придается огромное значение. Например, на железнодорожном транспорте, конечно же, имеет место регламентация основных требований. Важно, чтобы первые руководители правильно расставляли основные приоритеты в своей деятельности, умели четко оценивать работу предприятия и не останавливались на достигнутом результате, планомерно стремились к улучшению концептуальной основы управления персоналом.

Повышение заработной платы персонала и рост прибыли предприятия – непропорциональные величины, нельзя только финансовыми инструментами, рычагами обеспечить стабильную работу предприятия, понимая, что заработная плата является одним из видов трудовых доходов персонала. Заработная плата – это определенная сумма денежных средств,

компенсирующая затраты труда персонала и обеспечивающая ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи. Организовать систему оплаты труда персонала – значит задействовать и постоянно поддерживать в работоспособном состоянии систему показателей, обеспечивающих денежную оценку выполненной персоналом работы, производить начисление и выплату заработной платы в соответствии с этой оценкой. Тем более, что высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги [4, с. 3-4].

Деятельность предприятия – это очень сложный, трудоемкий и многогранный процесс, который складывается из многих взаимодействующих факторов. От эффективной работы всех элементов зависит стабильное функционирование предприятия. Чаще всего, со стороны руководства не определены критерии выбора нужных форумов, семинаров, конференций, если имеются, то по наименованию и цене. Мы прекрасно понимаем все форумы и конференции – это обмен опытом между предприятиями, пропагандирующими применение различных методов управления персоналом. Но этот опыт предприятия представляют в обобщенном виде без четкой детализации. Практическую пользу от форума никак нельзя сравнить с пользой от специализированного обучения. Информацию, полученную на форуме, сложно привязать к деятельности конкретного предприятия. Наибольшую практическую ценность имеют обучающие семинары и курсы. И никакой форум не заменит квалифицированных преподавателей курсов и семинаров.

На данном этапе внедрения концепции управления персоналом придется использовать этот принцип, для того чтобы сдвинуть процесс внедрения концепции с мертвой точки. Затем на смену методу «кнута и пряника» придет метод убеждения. Ведь самое главное – нужно переломить в сознании персонала неприязнь к системе упорядочения своей работы. Упорядочение работы облегчает ее выполнение.

Если возникают вопросы у руководителей предприятия после внедрения концепции управления персоналом, то это говорит о том, что внедрение прошло формально, и система на предприятии ничего не изменило по сравнению с той ситуацией, которая была до внедрения. В то же время очень сложно получить от концепции управления персоналом сиюминутные преимущества. Ведь концепция управления персоналом не панацея, а только инструмент, с помощью которого руководство и специалисты учатся всесторонне оценивать деятельность и сокращать непроизводительные расходы. Например, стремление руководства участвовать в оценке функционирования системы, а также привлекать в этот процесс весь персонал предприятия. Важную роль здесь играют внутренние аудиты и анализ со стороны руководства. Видимо, не работают рычаги управления персоналом, поэтому и не видно изменений в работе предприятий. Когда все эти аспекты будут эффективно работать – предприятие извлечет пользу от концепции управления персоналом.

В заключение необходимо сказать следующее: если сотрудник не привык добросовестно работать с желанием добиваться высокого показателя или результата своей работы в любой области, то ни одна, даже самая востребованная и совершенная концепция не поможет ему. Современные образовательные стандарты мало похожи на концентраторы ценного опыта. Это составленные учебными отделами, методистами и преподавателями программы того, что, по их мнению, должен знать учащийся по тому или иному предмету. Поэтому предприятия совместно с государством должны

использовать все свои качественные концептуальные возможности в повышении качества народного образования, начиная с дошкольного возраста, для возвращения в будущем высококвалифицированных специалистов.

Библиографический список

1. Базарова Т.Ю. и др. Управление персоналом. - М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Базарова Т.Ю. и др. Управление персоналом. - Центр Кадровых Технологий - XXI век, 1999.

4. Курасова А. Оплата труда.- Алматы: ТОО Центральный дом бухгалтера, 2009.

The list of references

1. Bazarova T.Y. et al. Personnel Management. M., UNITY 2002.
2. Kibanova A.Y. Staff management at organization. M., INFRA-M, 2005.
3. Bazarova T.Y. et al. Personnel Management. Cadre Technologies Center - XXI Century, 1999.
4. Kurasova A. Remuneration. Almaty: LLP Central House of Accountant, 2009.

Библиографическая ссылка на статью:

Абдуллин Р.Ж.(1), Сабыралы Нурбол(2) Совершенствование концептуальной основы управления персоналом на предприятии// Электронный научный журнал "Рынок труда и управление человеческими ресурсами ". - 2014. - Выпуск 1(5) Январь-Апрель. С. 6-10. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.labor-market-n-human-resource-management.ingnpublishing.com/archive/2014/release_1_5_january-april/abdullin_r_zh_sabyraly_nurbol_overshenstvovanie_konceptual_noj_osnovy_upravleniya_personalom_na_predpriyatii/ DOI:

Получено: 2014-03-21 Одобрено: 2014-04-22 Размещено: 2014-04-30

The reference for citation the article:

Abdullin R.Z.(1), Sabyraly Nurbol(2) Improving the conceptual framework of personnel management at an enterprise [Sovershenstvovanie konceptualnoj osnovy upravleniya personalom na predpriyatii]. Electronic scientific journal "Labor market and human resource management" [Elektronnyj nauchnyj zhurnal "Rynok truda i upravlenie chelovecheskimi resursami "]. 2014, Release 1(5) January-April, pp. 6-10. [Online]. Available at: http://www.labor-market-n-human-resource-management.ingnpublishing.com/archive/2014/release_1_5_january-april/abdullin_r_zh_sabyraly_nurbol_overshenstvovanie_konceptual_noj_osnovy_upravleniya_personalom_na_predpriyatii/ DOI:

Received: 2014-03-21 Accepted: 2014-04-22 Published on-line: 2014-04-30