

Обыденнова Т.С., Обыденнова Н.С.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНДИКАТОР СОСТОЯНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

С переходом к рыночным отношениям остро стоит проблема управления персоналом на предприятиях, пытающихся приспособиться к новой экономической ситуации в стране.

Управление персоналом представляет собой сложный процесс, состоящий из систематических приёмов, методов и идей, направленных на эффективное управление субъектами хозяйственной деятельности. Деятельность по управлению персоналом представляет собою целенаправленное воздействие на человеческий фактор – важнейшую составляющую любой организации. [1]

Основными методами управления персоналом являются:

1. Социально – психологические:
 - мотивация;
 - социальное планирование;
 - моральное поощрение.
2. Экономические:
 - зарплата;
 - финансирование;
 - кредитирование;
 - материальное стимулирование;
 - штрафные санкции;
3. Организационно – распорядительные:
 - принуждение;
 - дисциплина и т.д. [2]

Эффективность систем оперативного управления персоналом можно определить при наличии тесного взаимодействия с менеджментом данной организации. Отдельно следует отметить низкую эффективность воздействий на персонал при отсутствии соответствующих систем менеджмента. Так, к примеру, при отсутствии менеджмента качества в организации низкой будет эффективность воздействия на персонал с целью повышения качества. [3]

Недостатки и проблемы в системах менеджмента в организации легче выявить и устранить с помощью грамотного и оперативного управления персоналом.

Таким образом, управление персоналом организации является не просто одной из важнейших составляющих современного менеджмента, но также и индикатором, способным выявить области, требующие

реформирования и изменений.

Литература:

1. Управление персоналом Учебник/ Под ред. Базарова Т. Ю., Еремена Б. Л., 1999.

2. Дэйв Ульрих. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации . — М.: «Вильямс», 2006. — С. 304.

3. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. — 2009