

***Микульчинова Елена Арсентьевна,***

*канд. социол. наук, доцент;*

***Выродов Никита Петрович,***

*студент магистратуры,*

*ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления»,*

*г. Улан-Удэ, Республика Бурятия, Россия*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В данной статье рассмотрены теоретические аспекты управления персоналом как эффективного способа управления организацией, изучены классический, институциональный, содержательный, организационный подходы управления организацией, а также механизм взаимодействия данных подходов.

***Ключевые слова:*** персонал, управление, теоретический аспект, подход.

***Elena A. Mikul'chinova,***

*Cand. Sc. Soc., Associate Professor;*

***Nikita P. Vyrodov,***

*undergraduate student,*

*East Siberian State University of Technologies and Management,*

*Ulan-Ude, Republic of Buryatia, Russia*

## **THE THEORETICAL ASPECT OF PERSONNEL MANAGEMENT**

This article describes the theoretical aspects of personnel management as an effective way to manage an organization, studied classical, institutional, substantive, organizational approaches management of the organization, as well as the mechanism of interaction of these approaches.

***Keywords:*** the staff, the management, the theoretical aspect, the approach.

В современных условиях теоретические знания и многолетний опыт управления персоналом позволяет увеличить производительность, прибыль и повысить лояльность сотрудников. Неправильные решения обычно приводят к большой текучке персонала или недостаточной компетенции сотрудников, что приводит к падению эффективности их деятельности.

Управление персоналом – это разработка и реализация кадровой политики, включающей планирование, наём и размещение рабочей силы; обучение, подготовку и переподготовку работников; продвижение по службе и организацию карьеры; условия найма, труда и его оплату; обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в трудовом коллективе [2, с. 24].

Персонал – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку, в отличие от вещественных факторов производства, является «одушевлённым», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать; имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.

Достаточно сложные экономические условия, сложившиеся в начале 80-х годов XX века на предприятиях Западной Европы, способствовали дальнейшему развитию теории управления персоналом и появлению нового подхода к персоналу организаций.

В 90-х годах XX века в теории управления происходит изменение общей парадигмы управления. Персонал начинает рассматриваться как основной ресурс фирмы, определяющий, в первую очередь, успех деятельности всей организации [3, с. 18].

*Классический подход* к управлению персоналом получил название «управление кадрами». Он характеризуется отношением к людям как к «винтикам»; ориентацией на авторитарный стиль руководства ими, требованием безусловного подчинения; стремлением к минимизации затрат на привлечение, повышение квалификации кадров, решение социальных вопросов; использованием преимущественно денежных стимулов; индивидуальной организацией труда и его жесткой регламентацией, сосредоточенностью кадровых служб исключительно на «бумажной работе», не выходящей за рамки фиксации процессов найма, перемещения и увольнения, планирования

потребности в кадрах в соответствии с заданиями производственных планов [4, с. 58].

Управление персоналом содержит в себе несколько аспектов. В частности, выделяют следующие аспекты управления персоналом [1, с. 45]:

- *технико-экономический* отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственные условия и т.д.;

- *правовой* включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом;

- *организационно-экономический* содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т.д.;

- *педагогический* предполагает решение вопросов, связанных с воспитанием персонала, наставничеством и др.

- *социально-психологический* отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику работы.

В отечественной литературе нет единого мнения по поводу определения управления персоналом, но можно выделить несколько подходов [1, с. 29]:

1. *Институциональный подход*. С позиций этого подхода управление персоналом рассматривается как разнообразная деятельность различных субъектов, направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение тактических задач по наиболее эффективному использованию занятых работников.

2. *Содержательный (функциональный) подход*. Данный подход основывается на выделении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в рамках организации, он показывает, какие действия, процессы должны быть осуществлены для того, чтобы достичь этих целей, в отличие от институционального подхода.

3. *Организационный подход.* С точки зрения этого подхода управление персоналом можно определить как комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий. Здесь речь идёт о взаимодействии объекта и субъекта, рассматриваются механизмы, технологии, инструменты и процедуры реализации функций управления персоналом.

В современных условиях актуальным является подход, рассматривающий в качестве объекта системы управления персоналом процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния в совместной продуктивной деятельности управленцев и персонала. Данный подход определяет систему управления как единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате не только саморегулирования в сложных социальных системах, но и целенаправленного воздействия объекта управления на субъект.

Исходя из этого, можно говорить об управлении персоналом как о системе, которая имеет объект и субъект управления, между которыми существуют организационные и управленческие отношения.

На смену теории, рассматривающей персонал как издержки, которые надо сокращать, появилась теория *управления человеческими ресурсами*, в соответствии с которой персонал представляет собой один из ресурсов, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства. В условиях усиливающегося внимания к стратегическим вопросам управления деятельностью необходимо знать и умело применять теоретические аспекты управления персоналом, создавать условия для их реализации, – поскольку эффективность функционирования любой организации является её приоритетной задачей.

#### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Егоршин А.П. *Управление персоналом.* – Нижний Новгород: НИМБ, 2016. – 624 с.

2. Кнорринг В.И. *Теория, практика и искусство управления.* – М.: Норма-Инфра, 2015. – 206 с.
3. Петров А.И. *Стратегический менеджмент.* – СПб.: Питер, 2015. – 496 с.
4. Шкатулла В.И. *Настольная книга менеджера по кадрам.* – М.: Норма, 2014. – 992 с.