

Свистунов Максим Дмитриевич
студента 2 курса магистратуры
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
sv.max96@gmail.com

Кадровый менеджмент: модели взаимодействия

В современных условиях ядром управления любой организации выступают кадры. Трудовые ресурсы обладают дуалистичной природой в контексте функционирования организации, поскольку они могут выступать как объектом, так и субъектом управления. В этой связи кадровый менеджмент является методологией, способной вывести организацию на новый уровень своего качественного состояния. В статье рассмотрены модели кадрового менеджмента, возможные к использованию специалистами кадровых служб.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, кадровый менеджер, трудовые ресурсы, кадровый потенциал

Svistunov Maxim Dmitrievich
2nd year undergraduate student program
38.04.04 «State and municipal government»
Southern Federal University
sv.max96@gmail.com

Human resource management: models of interaction

In modern conditions, the core of management of any organization are the staff. Human resources have a dualistic nature in the context of the functioning of the organization, as they can be both the object and the subject of management. In this regard, personnel management is a methodology that can bring the organization to a new level of its qualitative state. The article deals with a set of models of personnel management, possible to use by specialists of personnel services.

Keywords: personnel management, personnel Manager, human resources, human potential

Кадровый менеджмент в общей системе управления современной организацией представляет собой одну из функциональных стратегий, обеспечивающих целевое достижение генеральных целей и задач любой социально-экономической системы. В свою очередь, кадровый менеджмент как объект управления может иметь собственную стратегию, достижение которой возможно при использовании соответствующей методологии, направленной на эффективную работу организации. Разработка перспективных направлений функционирования органов муниципального управления опосредованно через систему кадрового менеджмента не возможна без изучения соответствующего теоретического базиса, включающего исследование методов кадрового менеджмента и уровней взаимодействия с данной системой в общей системе управления организацией.

Говоря о кадровом менеджменте и системе управления персоналом можно отметить, что они возникают там, и только там, где возможна организация социально-трудовых отношений между работодателем и работником. Социально-трудовые процессы на предприятии представляют собой совокупность состояний различных социальных групп и отдельных единиц работников, подверженных изменению. Можно выделить следующую совокупность социально-трудовых отношений, который возникают в процессе реализации организационных бизнес-процессов:

собственно труд. Труд выступает базой социально-экономического процесса. При этом для субъекта управления важны такие характеристики, как: характер и содержание труда, возможная кооперация и направления разделения труда, нормирование труда, обеспечение труда соответствующим набором инструментов и т.д.

интегративные процессы социально-трудовых отношений. Под ними понимается процесс создания, функционирования и обеспечения целостности трудовых ресурсов, выступающих специфическим ресурсом организации. Показателями эффективности интегративных процессов социально-трудовых отношений выступают такие показатели как, уровень сплоченности коллектива, наличие социального контроля со стороны заинтересованных групп, методы стимулирования труда и т.д.

ценностно-ориентационные процессы социально-трудовых отношений. Сюда включаются процессы формирования социальных норм и мотивов, социальных ценностей, посредством построения эффективной системы мотивации персонала, адаптации новых сотрудников и т.д.

изменяюще-поддерживающие процессы социально-трудовых отношений. Данные процессы способствуют развитию трудовых ресурсов соответственно генеральной цели и вытекающим из неё задачам организации. В данный блок входят процессы, направленные на обучение персонала, формирование направлений карьерного роста, трудового перемещения, в этой связи и т.д.

Под кадровым менеджментом может пониматься система, включающая в себя классическую схему управления в приложении к кадровым ресурсам, а именно последовательность шагов:

Планирование \Rightarrow организация \Rightarrow мотивация \Rightarrow контроль.

Модель кадрового менеджмента может быть связана с той ролью, которую будет выполнять кадровый менеджер в приложении к отдельно взятому бизнес-процессу управления человеческими ресурсами.

Исходя из рисунка можно сделать вывод о том, что первые две модели – наиболее архаичны и известны с позиции управления персоналом в целом, поскольку кадровые службы уже достаточно долгое время в основе своей деятельности используют именно их. К тому же, их структура указывает на достаточную простоту в использовании и построении.

Однако динамика современного мира обусловила необходимость развития третьей модели, в условиях которых происходит перестройка работы кадровой службы на новый лад, который способен обеспечивать конкурентоспособность и эффективность организации.

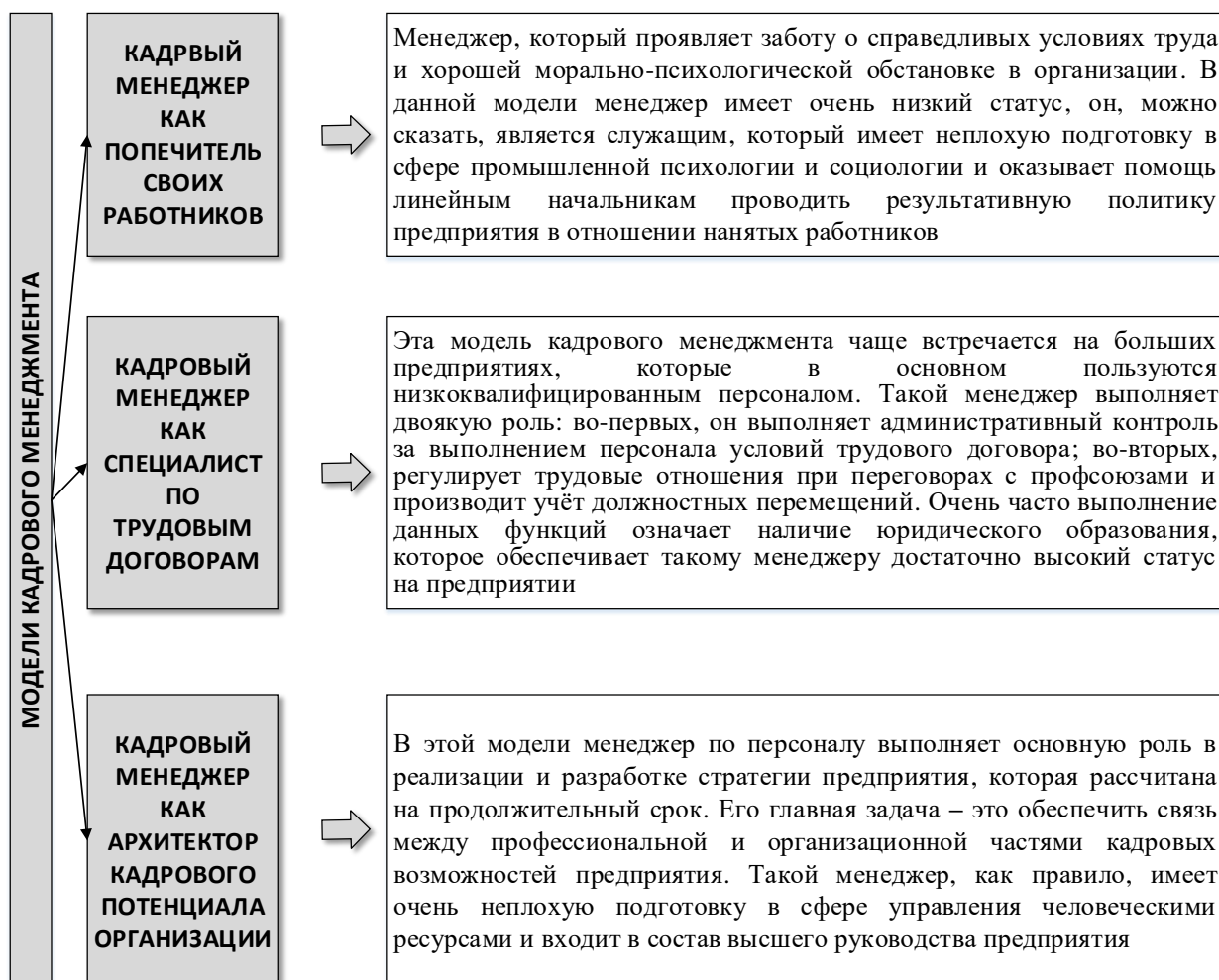


Рисунок – Моделирование кадрового менеджмента как бизнес-процесса управления трудовыми ресурсами в зависимости от роли кадрового менеджера

К тому же, третья модель имеет целый ряд преимуществ, среди которых можно выделить следующие:

- модель позволяет привести к некоторому знаменателю работу таких организаций, в которых используются различные подходы к управлению трудовыми ресурсами, в том числе объявляемые различиями не только

организационного характера, но и институционального. последний может быть связан в том числе с национальной спецификой управления, что в свою очередь влечет за собой проблемы формируемого комплекса профессиональных знаний в данной предметной области;

- модель способствует пониманию большей значимости процессов управления кадровыми ресурсами, а собственно бизнес-процесс управления трудовыми ресурсами лежит непосредственно в поле внимания руководителя всей организации.

Таким образом, мы подходим к следующим выводам:

- кадровый менеджмент как система в современных условиях представляет собой опыт прикладного характера, направленный на нивелирование различных процессов, происходящих внутри коллектива и способен вывести их в русло эффективного функционирования всей организации как определенной бизнес-модели, нацеленной на качественный результат производства товаров/работ/услуг, способных удовлетворить запросы потребителей;

- модели кадрового менеджмента находятся в прямой зависимости от роли кадрового менеджера в контексте деятельности организации. При этом модель кадрового менеджера, в ареале которой он выступает как архитектор кадрового потенциала организации, является наиболее актуальной и отвечающей на запросы современного состояния изменяющейся внешней среды и способна обеспечить эффективное функционирование организации как системы.

Список источников и литературы

1. Артамонова, Н.В. Современные проблемы кадрового менеджмента [Текст]: учеб. пособие / Н.В. Артамонова. – СПбГУАП. СПб, 2011. – 226 с.

2. Половинко, В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализации [Текст]: монография / Под науч. ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Информ-Знание, 2002. – 484 с.

Выходные данные статьи:

СВИСТУНОВ, Максим Дмитриевич. Кадровый менеджмент: модели взаимодействия. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], n. 2, май 2019. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/209>>. Дата доступа