НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Меркулова М.А.¹, Капацинская Е.Н.²
Email: Merkulova1797@scientifictext.ru

¹Меркулова Мария Анатольевна – студент;

²Капацинская Елена Николаевна - кандидат экономических наук, доцент,
кафедра государственного муниципального и корпоративного управления,
Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань

Аннотация: в настоящее время часто говорят о работе кадровых служб, об HR-менеджерах, но не дается четкого понятия о задачах и функциях данных служб в организации. В нашей стране по сей день сказывается влияние советского отношения к кадровым работникам: считается, что это персонал, занимающийся только документооборотом и осуществляющий прием и увольнение сотрудников. В это время в странах Запада роль подобных служб весьма велика, работа HR-менеджера ценится руководством. HR-менеджер, работая непосредственно с кадрами, знает, какие предпочтения имеют работники в работе: это может быть не только заработная плата, но и скидки сотрудникам, корпоративная культура, возможность повышения квалификации и дальнейший карьерный рост, высокое мнение об организации на рынке труда. Так HR-менеджер может оказать значительную помощь руководству при формировании стратегии организации, повышении заинтересованности сотрудников своей работой – что еще в большей степени увеличит эффективность работы фирмы, ее конкурентоспособность. В данной статье рассмотрены направления работы службы управления персоналом, и с какими проблемами развития им приходится сталкиваться в нынешнее время.

Ключевые слова: служба управления персоналом, менеджмент, HR-менеджер.

DIRECTIONS OF WORK OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SERVICE IN THE ORGANIZATION

Merkulova M.A.¹, Kapatsinskaya E.N.²

¹Merkulova Maria Anatolyevna – student;

²Kapatsinskaya Elena Nikolaevna - candidate of economic sciences, associate professor,
DEPARTMENT OF STATE MUNICIPAL AND CORPORATE GOVERNANCE,
RYAZAN STATE RADIO ENGINEERING UNIVERSITY, RYAZAN

Abstract: in modern times often talk about the work of HR services, HR-managers, but does not give a clear idea of the tasks and functions of these services in the organization. In our country to this day affects the influence of the Soviet attitude to the staff: it is believed that this is a staff engaged only in document circulation and accepting and firing employees. At this time in the West, the role of such services is very high, the work of the HR manager is valued by management. HR-manager, working directly with personnel, knows what preferences employees have in work: it can be not only wages, but also discounts to employees, corporate culture, the opportunity for further training and further career growth, a high opinion of organization in the labor market. So HR-manager can render significant assistance to management in forming the strategy of the organization, increasing the interest of employees with their work - which will further increase the efficiency of the firm and its competitiveness. In this article, the directions of the work of the personnel management service are examined, and with what development problems they have to face at the present time.

Keywords: service of personnel management, management, HR-manager.

УДК 331.08

Главной функцией любой организации является создание условий для достижения наиболее эффективного желаемого результата. Для этого требуется, чтобы персонал выполнял свои трудовые обязанности на надлежащем уровне. Следовательно, можно с уверенностью сказать, роль персонала в развитии организации значительна.

Во многих небольших организациях функции по работе с персоналом осуществляет HR-менеджер. Если предприятие имеет более значительные размеры и уровень выполняемых работ высок, то один HR-менеджер может не справиться с тем объемом работ, который ему поручен.

Тогда для разграничения полномочий менеджера по персоналу в организации создается служба управления персоналом.

Для наглядности рассмотрим задачи, решаемые службой по управлению персоналом:

1. Планирование кадровой политики в долгосрочной перспективе;
2. Определение потребностей организации в кадрах;
3. Прием на работу новых сотрудников;
4. Организация процесса адаптации;
5. Участие в аттестации персонала и проведение мероприятий по ее итогам;
6. Ведение кадрового делопроизводства;
7. Разработка оперативных планов работы с персоналом;
8. Создание эффективно работающей системы мотивации персонала;
9. Решение возникающих конфликтов и снижения уровня стресса;
10. Внедрение инновационных методов в управлении персоналом

Исходя из вышеперечисленных задач, можно сказать, что служба управления персоналом значительно отличается от отдела кадров на предприятии при плановой экономике, ее можно считать молодой структурной единицей в современных рыночных условиях. Она должна выполнять следующие функции [3]:

- 1) Участие в разработке и реализации целей и политики организации в сфере управления персоналом;
- 2) Разработка планов и программ обеспечения организации персоналом, его движения и высвобождения;
- 3) Организация развития работников посредством обучения (отбор персонала для обучения, выбор преподавательского состава, форм и методов обучения и контроля его результативности, определение затрат);
- 4) Участие в разработке и совершенствовании организации оплаты труда и стимулирования персонала организации (разработка/выбор форм и систем оплаты труда, компенсационного пакета);
- 5) Организация защиты жизни и здоровья сотрудников;
- 6) Проведение постоянного мониторинга рынков труда, делового и профессионального образования, основных конкурентов и системных партнеров организации;
- 7) Повышение эффективности работы персонала на основе рационализации модели, структуры и штата службы персонала, управления дисциплиной;
- 8) Постоянное совершенствование форм и методов управления персоналом на основе использования новых технологий осуществления документооборота.

Служба управления персоналом является важной составляющей любой организации, потому что может систематизировать кадровые процессы и обеспечить их выполнение.

Однако на сегодняшний день как бы ни было велико значение подобных служб, перед ними существует ряд проблем:

Во-первых, сложно определить место и выполняемую роль службы управления персоналом в организации, т.к. это для нашей страны в постсоветское время является еще чем-то новым и неизученным;

Во-вторых, большие затраты на содержание данных служб, поэтому в небольших организациях они, как правило, не создаются, и руководитель сам выполняет перечисленные выше функции;

В-третьих, уровень профессионализма сотрудников служб управления персоналом является недостаточным, для качественного выполнения работы;

В-четвертых, занижен статус данных служб. В результате они не участвуют в координации основной деятельности работников, а только косвенно помогают руководителям фирмы и подразделений в решении вопросов о приеме на работу и высвобождении кадров, горизонтальной и вертикальной мобильности, повышении квалификации, подготовке и переподготовке кадров, т.е. перечисленные функции не реализуются.

Как видно, значение данных служб для эффективной работы предприятия достаточно велико, однако, в России на сегодняшний день в полной мере их роль не оценена: они так и функционируют на уровне кадрового делопроизводства. В Западных странах службы по работе с персоналом являются весьма перспективными органами развития предприятия, они держат в своих руках всю корпоративную культуру, способы мотивации сотрудников, помогают влиять на снижение текучести кадров. В нашей стране только крупные организации пересматривают свое отношение к работе этих служб, нанимают профессиональных HR-менеджеров, кадровых специалистов, которые в дальнейшем выводят на новый уровень работу по найму сотрудников,

их адаптацию и обучение, а также уровень корпоративной культуры. Таким образом, наличие кадровых служб в организации позволяет предприятию добиться значительных высот в работе сотрудников, но для этого необходимо потратить определенную долю средств, чтобы сформировать данную службу, в которой бы работали квалифицированные специалисты в области человеческих ресурсов.

Список литературы / References

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом. ИНФРА-М, 2012 г. 393 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. ИНФРА-М, 2010 г. 695 с.
3. Официальный сайт. Эксперт. Кадрово-правовое агентство. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.staffexpert.ru/info/hrdept/hrdepartment/> (дата обращения: 14.05.2016).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Мусаева В.А. Email: Musaeva1797@scientifictext.ru

*Мусаева Венера Асаналыевна – старший преподаватель, аспирант,
кафедра экономики и управления,
Кыргызская государственная юридическая академия, г. Бишкек, Кыргызская Республика*

Аннотация: в статье анализируются становление и развитие рынка труда и занятости в современных условиях. В теоретическом анализе сущности рынка выделяется два методологических подхода - диалектический метод социально-экономического анализа явлений и функциональный метод. Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, которые не всегда имеют отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, спрос, предложение, рабочая сила, трудовые ресурсы, воспроизводство, трудовой потенциал, заработная плата, безработица.

THEORETICAL ASPECTS OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT AND EMPLOYMENT IN MODERN CONDITIONS

Musaeva V.A.

*Musaeva Venera Asanalieva – senior teacher, graduate student,
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,
KYRGYZ STATE LAW ACADEMY, BISHKEK, REPUBLIC OF KYRGYZSTAN*

Abstract: the article analyzes the formation and development of labour market and employment in modern conditions. In the theoretical analysis of the essence of the market distinguishes two methodological approaches - the dialectical method of socio-economic analysis of phenomena and the functional method. Thus, the labor market, subject to the laws of supply and demand as a whole, is a specific market that has a number of significant differences from other commodity markets. Here, regulators are factors not only macro and microeconomic, but also social and socio-psychological, which do not always relate to the price of labor-wages.

Keywords: labour market, employment, demand, supply, workforce, labor, reproduction, labor potential, wages, unemployment.

УДК 331.5

Теоретические аспекты развития рынка труда и занятости в современных условиях

Становление и развитие рынка труда в Кыргызской Республике происходит в чрезвычайно трудных условиях, определяемых не только переживаемым нами экономическим кризисом, промахами и упущениями при осуществлении реформ, но и наследием прежней (советской) системы, неблагоприятными демографическими процессами.