

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

В настоящее время система управления персоналом является основой менеджмента организации, так как реализует главную задачу для менеджмента — организацию деятельности. Эффективность менеджмента напрямую зависит от качества управления персоналом.

Управление персоналом как явление или процесс, включает в себя следующее: адаптация и поиск представителей персонала, которые разделяются на подгруппы: знакомство новых сотрудников с особенностями работы фирмы, с её внутренней структурой и организацией, порядком взаимодействия сотрудников; оперативная работа с персоналом, оценочные мероприятия, помогающие определить уровень работы персонала, мотивация сотрудников к труду и оплата труда, организация условий и особенностей труда; стратегическая, то есть долгосрочная работа с персоналом, способы и методы формирования и, как правило, последующего постоянного управления культурой в организации.

На наш взгляд, управление персоналом в системе менеджмента можно назвать как одну из ряда важнейших частей этой системы. В современном мире управление персоналом представляет собой сложную структурированную систему разнообразных приёмов и методов наиболее эффективного выстраивания и последующего управления и организации фирмами и проектами, при этом всегда учитывается использование специальных контролирующих систем.

В системе менеджмента управление персоналом имеет в виду использование нескольких методов управления. К этим основным методикам можно отнести, во-первых, экономические методы, предполагающие использование приёмов воздействия на сотрудников при помощи пропорционального или непропорционального сравнения и соизмерения результатов работы и имеющихся затрат, то есть, имеется в виду, экономическое стимулирование труда или же, напротив, санкции, операции и финансирование с кредитами, заработная плата, и в том числе, вопросы, связанные с прибылью и убытками, ценой и многими другими факторами. Во-вторых, к методам управления персоналом можно отнести методы и способы организационно-распорядительные, то есть способы конкретного и прямого воздействия на работников, которые обычно обязательны и директивны. Такие методы основываются на основаниях дисциплины и ответственности сотрудников, а также более жёстких явлениях: власти и принуждения. Также функции сотрудников могут фиксироваться в различных документах. Наконец, также существуют группы социальных и психологических методов, то есть это мотивация к труду и поощрения сотрудников именно в моральном и психологическом аспектах, социальное планирование и другие методики.

Использование всех этих методов и приемов обеспечивает эффективность управления и, тем самым, определяет эффективность и прибыльность предприятия или организации. Неэффективное управление персоналом часто приводит к значительным рискам и потерям для организации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управление - это один из главных факторов делового успеха организации. Достижение стратегических целей организации, в наибольшей степени зависит от предпринимательских и личностных качеств руководителей, качественных приемах и методах управления персоналом.

Список литературы.

Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. М.: ПРИОР, 2008.

Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов.– СПб.: СПбГУЭФ, 2009.