

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf>

DOI: 10.15862/57EVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/57EVN515>)

УДК 33

Карасёв Михаил Александрович

ФГОУ ВПО «Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова»

Россия, Кострома¹

Доцент кафедры «Менеджмента и маркетинга»

Кандидат экономических наук

E-mail: mihail.karasev.1983@mail.ru

Персонал организации: понятие, структура и методы управления

¹ 156530, Россия, г. Кострома, п. Караваево, учебный городок, д. 26, кв. 10

Аннотация. В статье автор обращает внимание на актуальность вопросов управления персоналом организации для различных субъектов трудовых отношений: для административно-управленческого аппарата и для производственного персонала. В статье констатируется и объясняется сложность и многоаспектность понятия «персонал организации». Автор подчеркивает неоднородную структуру персонала в организации и приводит основные укрупненные группы, на которые подразделяются работники фирмы. В статье показана и объяснена прямая зависимость между оптимальной структурой персонала и максимальной реализацией трудового потенциала работников организации. Развивая тему эффективной реализации трудового потенциала работника, автор выделяет основные составляющие его элементы, подчеркивая при этом, что трудовой потенциал сотрудника нельзя расценивать как постоянную величину. В зависимости от различных факторов, трудовой потенциал сотрудника может изменяться как в большую, так и в меньшую сторону. Автор показывает взаимосвязь реализации трудового потенциала сотрудников и методов воздействия на работников, которые применяет руководитель. Автор делает вывод о том, что конечный эффект и силу воздействия методов управления персоналом точно установить очень сложно, однако они занимают главенствующее место в общей системе управления персоналом, являясь фундаментом управленческого воздействия.

Ключевые слова: организация; персонал; руководитель; управление персоналом; структура персонала; трудовой потенциал; психофизический фактор; социально-демографический фактор; квалификационный фактор; личностный фактор; методы управления персоналом.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карасёв М.А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/57EVN515

Сегодня проблемы управления персоналом актуальны не только для административно-управленческого аппарата, реализующего непосредственно управленческие функции, но и для производственного персонала. Идеальной представляется ситуация, когда работники организации выполняют свою работу качественно и в срок, а работодатель не проявляет излишней строгости и требовательности. Однако, в силу различных причин, на практике такая ситуация встречается очень редко. По мнению специалистов в области управления персоналом, руководитель, стремящийся достичь максимальной производительности, кроме своего опыта и интуиции в своей практике должен использовать различные технологии, так как профессионализма нельзя добиться без системного формирования управленческих компетенций и быстрой диагностики и анализа управленческих проблем [6].

Под персоналом подразумеваются все сотрудники предприятия, а также все люди, занятые в организации. В состав персонала могут входить также собственники предприятия, если они выполняют какие-либо производственные или управленческие функции. В общем понятии, персонал – это все сотрудники, которые числятся на предприятии, которое принимают непосредственное участие в деятельности и достижении его целей.

Охарактеризовать персонал можно по следующим признакам [5]:

1. Рабочая сила организации, то есть производитель услуг, товаров, материальных ценностей, а также культурных и духовных ценностей. С данной позиции персонал можно рассматривать как основной фактор производства, служащий главным источником доходов для организации.
2. Люди, принимающие собственные решения и обладающие свободой воли. Персонал рассматривается с точки зрения его поведения, которое не является запрограммированным и не всегда может быть рациональным. В процессе трудовой деятельности, работник периодически принимает самостоятельные решения, имеющие различную организационную значимость. Наиболее важные решения принимают руководители. Свобода воли в данном случае определяет множественность аспектов (этический, моральный, нравственный) в управлении персоналом.
3. Мотивированный работник, то есть человек, движимый различными мотивами и, стремящийся реализовать собственные цели. В данном случае задачей менеджмента выступает необходимость достижения компромисса между личными целями работников и целями организации.
4. Член различных коалиций или групп. Большинство работников принадлежат к формальным и неформальным объединениям внутри организаций, являются членами профсоюзных объединений, профессиональных групп, образуют неформальные объединения. Принадлежность к различным группам является одной из важнейших характеристик, которую необходимо учитывать при управлении персоналом.
5. Источник различных расходов организации. Выполнение сотрудником производственных функций подразумевает соответствующее вознаграждение. Компания также несет расходы по обеспечению сотрудников спецодеждой, инструментами, оборудованию рабочих мест. Так затраты на персонал являются важным фактором в управлении организацией.
6. Наёмный работник, то есть человек, находящийся в трудовых взаимоотношениях с организацией, которые оформлены соответствующим трудовым договором или контрактом.

Синонимами понятия «персонал» являются термины «работники», «кадры», «сотрудники». Причем термин «сотрудники» получил широкое распространение в последнее время и подчеркивает партнерский характер взаимоотношений между работниками и собственниками предприятий. Данный термин применяется как к подчиненным, так и к руководителям организации.

По своему составу персонал имеет неоднородную структуру. Традиционно в России принято деление персонала в зависимости от участия в управлении организацией и характеристик труда на две категории: рабочие (производственный персонал) и служащие (управленческий персонал). Производственный персонал занят в основном физическим трудом и непосредственно воздействует на предметы труда при создании материальных и культурных ценностей. В свою очередь данный вид персонала делится на основной персонал, непосредственно занятый в производстве, и вспомогательный персонал, занятый в обслуживающих и вспомогательных подразделениях. Управленческий персонал и служащие – это сотрудники, занятые в основном умственным трудом, в числе этого также управленческим трудом и его обеспечением. Это трудовая деятельность, связанная с получением и обработкой информации, а также с принятием различных управленческих решений и контролем над их исполнением.

Структура персонала организации представляет собой совокупность различных групп сотрудников, объединенных по одинаковому признаку. Структура персонала подразделяется на статическую и аналитическую [7]. Статистическая структура представляет собой распределение и движение персонала по категориям, группам должностей и в разрезе занятости по видам деятельности. Аналитическая структура делится на общую и частную. В общей структуре персонал рассматривается по признакам профессии, образования, квалификации, возраста, стажа работы, пола. Частная же структура отображает соотношение различных групп работников, например занятых тяжелым физическим трудом, занятых на обрабатывающих узлах и так далее. Оптимальная структура персонала достигается при соответствии численности сотрудников различных должностных групп объемам работ, которые необходимы для выполнения каждой группой, выраженным затратами времени.

Структурирование персонала организации осуществляется по следующим признакам [4]: по признаку участия в производственном или управленческом процессе; профессиональная структура персонала; квалификационная структура персонала; половозрастная структура персонала; структура персонала по стажу; структура персонала по уровню образования.

Оптимальная структура персонала организации позволяет работникам наиболее эффективно реализовывать свой трудовой потенциал. Трудовым потенциалом работника является совокупность физических и культурных качеств, которые определяют его возможность и границы участия в трудовой деятельности, достижение в определенных условиях заданных результатов и самосовершенствование в процессе трудовой деятельности.

Основными составляющими элементами трудового потенциала работника являются (рис.):

- психофизический фактор (выносливость, состояние здоровья, работоспособность, тип характера и нервной системы, способности и склонности человека);
- социально-демографический фактор (пол, возраст, семейное положение);
- квалификационный фактор (трудовые навыки, уровень образования, интеллект, профессионализм, творческие способности);

- личностный фактор (нравственность, ценностные ориентации, мотивированность, дисциплинированность, отношение к труду).



Рис. Основные составляющие элементы трудового потенциала работника

Вместе с тем, трудовой потенциал сотрудника нельзя расценивать как постоянную величину, он может, в зависимости от различных факторов, изменяться как большую, так и в меньшую сторону. По мере усвоения новых навыков и знаний в процессе трудовой деятельности накапливаются и созидательные способности работника. Однако, при ухудшении общего самочувствия, ужесточении условий труда, проявления различных факторов демотивации происходит обратный процесс. Исходя из этого, можно сделать вывод, что основная задача менеджмента заключается в том, чтобы способствовать максимальному развитию созидательных способностей работников, и, несмотря на различные неблагоприятные условия, снижать до минимального уровня воздействие факторов, снижающих данные способности, чтобы максимально полноценно использовать в деятельности организации все потенциальные возможности сотрудников.

Эффективная реализация трудового потенциала сотрудников также во многом зависит от тех способов и методов воздействия на работников, которые применяет руководитель. В зависимости от характера воздействия они делятся на следующие методы [3]:

- методы информирования, связанные с передачей сведений сотруднику, позволяющих ему самостоятельно строить своё организационное поведение;
- методы стимулирования, связанные с удовлетворением различных потребностей работников;
- методы убеждения, направленные на воздействие на внутренний мир и систему ценностей сотрудников;
- методы административного принуждения, основанные на применении санкций.

Существует также деление методов управления персоналом на три основных группы [2]:

1. Административные;
2. Экономические;
3. Социально-психологические.

Административные методы связаны с формированием структуры управления, утверждением административных нормативов, расстановкой и подбором кадров, разработкой положений, инструкций и стандартов деятельности компании. Данные методы отличаются прямым характером воздействия, являются обязательными для выполнения, не допускают свободы для выбора работникам и предусматривают санкции в случае невыполнения распоряжений. *Экономические методы* управления связаны с планированием, материальным стимулированием, технико-экономическим анализом и экономическими нормативами. *Социально-психологические* методы включают в себя участие работников в управлении предприятием, формирование команды, социальный анализ в коллективах, социальное развитие работников, нематериальное морально-психологическое стимулирование труда, социальную и профессиональную адаптацию работников, удовлетворение культурных и духовных потребностей сотрудников. Социально-психологические методы управления имеют косвенный характер воздействия, не имеют четко определенного времени и обязательности воздействия. Данные методы допускают некоторую свободу индивидуального поведения и выбора, а также имеют прямую зависимость от индивидуальных особенностей сотрудников. Конечный эффект и силу воздействия данных методов очень сложно установить точно. Но экономические и социально-психологические методы управления занимают главенствующее место в общей системе управления персоналом, являясь фундаментом управленческого воздействия.

Таким образом, в современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения цели. Под персоналом подразумеваются все сотрудники предприятия, а также все люди, занятые в организации. Охарактеризовать персонал организации можно как: рабочую силу организации; людей, принимающих собственные решения в организации; мотивированных работников; членов различных коалиций или групп; источник различных расходов организации; людей, находящихся в трудовых взаимоотношениях с организацией. Состав персонала организации имеет неоднородную структуру. Наиболее распространенным является деление персонала в зависимости от участия в управлении организацией и характеристик труда: на рабочих (производственный персонал) и служащих (управленческий персонал). Оптимальная структура персонала организации позволяет работникам наиболее эффективно реализовывать свой трудовой потенциал. Трудовым потенциалом работника является совокупность его физических и культурных качеств. Основными составляющими элементами трудового потенциала работника являются: психофизический фактор; социально-демографический фактор; квалификационный фактор; личностный фактор. Реализация трудового потенциала сотрудников также во многом зависит от тех способов и методов воздействия на работников, которые применяет руководитель.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бочкарева И.А., Бобылев А.Ю. Проблемы управления персоналом на российских предприятиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. №4 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/04/2123> (дата обращения: 10.10.2014).
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, А.В. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2013. – 392 с.
3. Егоршин А.П., Основы менеджмента: учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2010. 2-е изд., доп. и перераб. - 320 с.
4. Ксенофонтова Х.З., Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития: Монография. – М.: Креативная экономика, 2011. – 184 с.
5. Национальная экономика. Система потенциалов: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / [С.Г. Тяглов и др.]; под ред. Н.Г. Кузнецова, С.Г. Тяглова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 359 с.
6. Румянцева З.П., Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 301 с.
7. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 313 с.
8. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА-М, 2007. - 638 с.
9. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под. ред. Михалкиной Е.В.; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. – 426 с.
10. Шапиро С.А., Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие / С.А. Шапиро [и др.]. – М. - Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 340 с.

Рецензент: Тимонин А.Ю., к.э.н., доцент кафедры «Экономики», ФГОУ ВПО «Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова».

Karasev Mikhail Aleksandrovich
Nekrasov Kostroma State University
Russia, Kostroma
E-mail: mihail.karasev.1983@mail.ru

The staff of the organization: the concept, structure and management methods

Abstract. In this article the author addresses the importance of the issues of personnel management from various perspectives in labour relations: the administrative and management personnel and the production staff. The article states and explains the complexity and the multi-dimensional nature of the 'personnel of an organization' concept. The author draws attention to the heterogeneous structure of the personnel within an organization outlining the major groups into which all company's employees are classified into. The article illustrates and describes the direct correlation between the optimal structure of the personnel and maximization of the employees' performance potential within an organization. While exploring the subject of the effective realization of the work performance potential of an employee, the author outlines its main components, emphasizing the fact that an employee's work potential cannot be viewed as a constant. Depending on various factors it can either increase or decrease. The author illustrates the connection between the realization of an employee's work potential and methods of influencing the workforce used by the manager. The author concludes that it is rather difficult to exactly ascertain what final effect and impact the personnel management strategies will have, however they occupy a leading role in the the overall human resource management system, being the crucial part of the managerial influence.

Keywords: organization; personnel; manager; human resource management; personnel structure; work performance potential; psycho-physical factor; socio - demographic factor; qualification factor; personality factor; human performance management factors.

REFERENCES

1. Bochkareva I.A., Bobylev A.Yu. Problemy upravleniya personalom na rossiyskikh predpriyatiyakh // *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy*. 2013. №4 [Elektronnyy resurs]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/04/2123> (data obrashcheniya: 10.10.2014).
2. Deyneka, A.V. Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnik dlya bakalavrov / A.V. Deyneka, A.V. Bepal'ko. – M.: Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K0», 2013. – 392 s.
3. Egorshin A.P., Osnovy menedzhmenta: uchebnik dlya vuzov. N. Novgorod: NIMB, 2010. 2-e izd., dop. i pererab. - 320 s.
4. Ksenofontova Kh.Z., Kompetentsii upravlencheskogo personala: teoriya i metodologiya razvitiya: Monografiya. – M.: Kreativnaya ekonomika, 2011. – 184 s.
5. Natsional'naya ekonomika. Sistema potentsialov: ucheb. Posobie dlya studentov vuzov, obuchayushchikhsya po spetsial'nostyam ekonomiki i upravleniya / [S.G. Tyaglov i dr.]; pod red. N.G. Kuznetsova, S.G. Tyaglova. – M.: Yuniti-Dana, 2012. – 359 s.
6. Rumyantseva Z.P., Obshchee upravlenie organizatsiy. Teoriya i praktika: Uchebnik. – M.: INFRA-M, 2001. – 301 s.
7. Solomanidina T.O., Sogomanidin V.G., Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti personala: uchebnoe posobie. – M.: Yuniti-Dana, 2012. – 313 s.
8. Upravlenie personalom organizatsii: uchebnik / pod red. A.Ya. Kibanova. – M.:INFRA-M, 2007. - 638 s.
9. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii: teoriya, protsessy, tekhnologii: monografiya / Pod. red. Mikhalkinoy E.V.; Yuzhnyy federal'nyy universitet. – Rostov-na-Donu: Izdatel'stvo Yuzhnogo federal'nogo universiteta, 2011. – 426 s.
10. Shapiro S.A., Kontseptsii upravleniya chelovecheskimi resursami: uchebnoe posobie / S.A. Shapiro [i dr.]. – M. - Berlin: Direkt-Media, 2015. – 340 s.