

ПОДСИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В РАМКАХ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Великанова С.С.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Магнитогорск, Россия (455000, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38), e-mail: vss200975@mail.ru

Проведён анализ понятий «управление персоналом (кадрами)», «персонал», «кадры», «система управления персоналом» и «подсистема управления персоналом». Установлена связь между ними, при этом рассмотрены все возможные подсистемы, с которыми связана подсистема управления персоналом. Изложена позиция, определяющая понятие «подсистема управления персоналом», которой придерживаются авторы. Также определено понятие «профессиональное обучение персонала» его виды, цели, задачи, а также рассмотрен полный цикл работ по обучению. Помимо этого, рассмотрены данные понятия с той точки зрения, как они понимаются в ряде других стран, например во Франции. Рассмотрены также традиционные в системе управления персоналом подсистемы (элементы): подсистема управления социальным развитием, подсистема управления мотивацией, подсистема управления развитием персонала, подсистема обеспечения нормальных условий труда, подсистема управления трудовыми отношениями, подсистема управления подбором и учетом персонала, подсистема планирования и маркетинга, подсистема общего и линейного руководства и их различные комбинации, которые в каждой отдельной компании индивидуальны, специфичны и уникальны.

Ключевые слова: персонал, кадры, управление персоналом, подсистема управления персоналом.

THE SUBSYSTEM DEVELOPMENT MANAGEMENT STAFF IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM. STAFF TRAINING

Velikanova S.S.

NMSTU Nosov Magnitogorsk state technical university, Magnitogorsk, Russia (38, Magnitogorsk, Lenin Ave., Chelyabinsk Region, 455000), e-mail: vss200975@mail.ru

The analysis of the concepts of "human resources (personnel)", "staff", "frames", "system management" and "human resource management subsystem. The connection between them, and considered all possible subsystems of personnel management subsystem. Position of defining the notion of human resource management subsystem of the authors. Also defined the concept of "training" types, goals, objectives, and reviewed a full cycle of works on education. In addition, these concepts are considered from the point of view as it is understood in some other countries, such as France. The traditional system of personnel management subsystem (items): social development management subsystem, the subsystem management motivation, personnel development management subsystem, the subsystem to ensure normal working conditions, labour relations management subsystem, the subsystem control the selection and the staff, the planning and marketing, General and linear Guide system and their various combinations, which are individual companies are individual, specific and unique.

Keywords: staff, personnel, HR, HR management subsystem.

Специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников – персонал, получил название управления персоналом (кадрами) [4]. В научной литературе и практике широко используются и другие понятия: управление трудовыми ресурсами, управление трудом, управление кадрами, управление человеческими ресурсами, управление человеческим фактором, кадровая политика, кадровая работа и др., так или иначе относящиеся к трудовой деятельности человека, управлению его поведением на производстве.

Для нас интерес представляет понятие «управление персоналом (кадрами)», при этом термины «кадры» и «персонал» мы употребляем как синонимы, хотя в ряде стран (например,

во Франции) к кадрам традиционно относят инженерно-технический или руководящий состав предприятия: управляющие высшего и среднего звена, специалисты, имеющие высшую профессиональную подготовку [2; 9].

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало [10, с. 13]. Правда, система управления каждым предприятием имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

В настоящее время основным структурным подразделением по управлению персоналом является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения.

Управление персоналом — многогранный и исключительно сложный процесс, который характеризуется своими специфическими особенностями и закономерностями. Управлению персонала свойственна системность и завершенность на основе комплексного решения проблем, их воссоздания. Системный подход предусматривает учет взаимосвязей между отдельными аспектами проблемы для достижения конечных целей, определения путей их решения, создания соответствующего механизма управления, который обеспечивает комплексное планирование и организацию системы [4].

Так как мы говорим об управлении персоналом, целесообразно раскрыть понятие «система управления» в целом. Система управления – это упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, которые отличаются функциональными целями, действуют автономно, но направлены на достижение общей цели.

Система организационно закрепляет определенные функции за структурными единицами, работниками, а также регламентирует потоки информации. Главными элементами системы управления являются люди, которые одновременно выступают объектом и субъектом управления. Способность человеческих ресурсов одновременно выступать как объектом, так и субъектом управления – основная специфическая особенность управления [6].

Система управления персоналом в организации состоит из комплекса взаимосвязанных подсистем (элементов). Подсистема – это выделенные за функциональными элементами или организационными признаками части системы, каждая из которых, выполняет определенные задания, работает автономно, но направлена на решение общей цели [9].

Система подсистем имеет многостепенную структуру, с большим количеством направлений деятельности. В зависимости от размера организации состав подсистем изменяется: в малых организациях в одно подразделение включают функции нескольких подсистем, а в больших – функции каждой подсистемы выполняют отдельные подразделения.

Традиционно в системе управления персоналом выделяют следующие подсистемы (элементы).

Подсистема общего и линейного руководства. Данная подсистема осуществляет управление организацией в целом, управление отдельными функциональными и производственными подразделениями.

Подсистема планирования и маркетинга, которая выполняет разработку кадровой политики, стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, организацию кадрового планирования и прогнозирование потребности в персонале, организацию рекламы.

Подсистема управления подбором и учетом персонала. Осуществляет организацию подбора персонала, проводит собеседования, оценку, отбор, учет зачисления, перемещения, поощрения и освобождения персонала, профессиональную ориентацию, организацию рационального использования персонала, управления занятостью.

Подсистема управления трудовыми отношениями. Проводит анализ и регуляцию групповых и личностных взаимоотношений, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическую диагностику, соблюдение этических норм.

Подсистема обеспечения нормальных условий труда. Выполняет такие функции, как соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдение требований технической эстетики, охраны труда, военной охраны организации и отдельных должностных лиц.

Подсистема управления развитием персонала. Осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации, т.е. обучение персонала, адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность, текущую периодическую оценку кадров, реализацию деловой карьеры.

Подсистема управления мотивацией поведения персонала выполняет следующие функции: организация нормирования и тарификации трудового процесса, разработка систем оплаты труда, разработка форм участия персонала в прибылях, форм морального поощрения персонала.

Подсистема управления социальным развитием. Осуществляет организацию общественного питания, развитие культуры и физического воспитания, обеспечение

здравоохранения и отдыха, организацию социального страхования, занимается жилищными вопросами и др.

Комбинация этих подсистем уникальна для каждой организации и определяет ее специфику.

Как уже было сказано, подготовку, переподготовку и повышение квалификации, т.е. обучение персонала, адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность, текущую периодическую оценку кадров, реализацию деловой карьеры осуществляет подсистема управления развитием персонала.

Развитие персонала - комплекс мер, включающих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации. Цель развития персонала - обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития [6] .

В дальнейшем речь пойдет о профессиональном обучении персонала, которое осуществляется посредством инициативы от организации.

Во многих компаниях руководители тратят немалые средства на обучение, развитие своих сотрудников, так как понимают, что постоянное повышение квалификации работающего персонала – это прямой путь к повышению конкурентоспособности компании. Как было сказано, обучение входит в подсистему управления развитием персонала.

В настоящее время обучение в компаниях строится по-разному, потому что у руководителей фирм по мере развития бизнеса возникают различные мнения по поводу того, чем же является процесс обучения персонала и какое место он занимает в жизни организации.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлено тремя факторами: обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации; обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации; без современного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

Основная цель обучения персонала - обеспечить такую квалификацию кадров предприятия, которая позволят качественно выполнять возложенные на них функции, задачи и работы в процессе разработки, производства и поставки продукции организации.

Предметом обучения персонала являются: знания – получение теоретических, методических и практических знаний, необходимых работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения – способность выполнять обязанности, закрепленные

за работником на конкретном рабочем месте; навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике, навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль; способы общения (поведения), форма жизнедеятельности личности – совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка характера поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность [8].

Различают три вида обучения персонала: подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Подготовка кадров - планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения [1].

Переподготовка кадров - обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [1].

Повышение квалификации кадров - обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением должности [1].

А. Кибанов – автор множества книг по управлению персоналом, предлагает следующую характеристику видов обучения [5] (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика видов обучения по А. Кибанову

Виды обучения	Характеристика видов обучения
1. Профессиональная подготовка кадров, в том числе:	Приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленным на выполнение определенных производственных задач. Подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности. Обучается учащаяся молодежь
1.1. Профессиональная начальная подготовка	Развитие знаний, умений, навыков и способов общения как фундамент для дальнейшей профессиональной подготовки (например, подготовка бакалавров)

1.2. Профессиональная специализированная подготовка	Предназначена для получения специфической профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей в целях овладения определенной профессией (например, специалист, магистр)
2. Профессиональная переподготовка (переквалификация)	Получение знаний, умений, навыков и овладение способами общения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности (обучаются занятые в производстве работники или безработные, имеющие практический опыт)
3. Профессиональное совершенствование (повышение квалификации), в том числе:	Расширение знаний, умений, навыков и способов общения в целях приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также для стимулирования профессионального роста (обучаются занятые в производстве работники, имеющие практический опыт)
3.1. Совершенствование профессиональных знаний и способностей	Приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, их актуализация и углубление. Обучаются специалисты (горизонтальная мобильность)
3.2. Профессиональное совершенствование в целях продвижения по службе	Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. Обучаются руководители (вертикальная мобильность)

Отдельные виды обучения не следует рассматривать в отрыве друг от друга. Целенаправленное обучение квалифицированных кадров предполагает тесную связь и координацию между всеми видами обучения.

Для того чтобы обучение приносило выгоду не только сотрудникам, но и компании, которая инвестирует в это деньги, обучение должно проводиться системно, то есть включать полный цикл работ [3], начиная с выявления потребностей в обучении и заканчивая оценкой эффективности (рис. 1).



Рис. 1. Полный цикл работ по обучению, согласно Ю. Тихоновой (специалиста по кадровому менеджменту)

Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности [6]. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможности повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства сотрудников и возможностях самореализации. Именно компании, проводящие профессиональную подготовку и непрерывное обучение своего персонала, достигают высокого уровня конкурентоспособности и успешности в условиях современного бизнеса.

Список литературы

1. Анохина С.А., Кожушкова Н.В. Кодификация норм оформления перечней в деловом тексте // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: История, филология. - 2014. - Т. 13. - № 9. - С. 110-117.
2. Анохина С.А. Чиновник в русской языковой картине мира по данным словарей // Проблемы истории, филологии, культуры. - 2014. - № 3. - С. 100-102.
3. ГОСТ Р ИСО10015-2007 «Руководящие указания по обучению» // ИПС «Консультант Плюс».
4. Доскова Л. Управление персоналом [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://bookz.ru/authors/ludmila-doskova/upravle№_935/page-2-upravle№_935.html (дата обращения: 28.02.2015).
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2005. - 304 с.
6. Лукина М.М. Менеджмент [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lib.4i5.ru/cu763.htm> (дата обращения: 28.02.2015).
7. Маслов Е.В. Управление персоналом в системе управления организацией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vuzlib.№et/beta3/html/1/5443/5447/> (дата обращения: 28.01.2015).

8. Развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5443/5465/> (дата обращения: 21.12.2014).
9. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Электронная библиотека РГИУ. – 2001. – Режим доступа: http://www.i-u.ru/biblio/archive/№o№ame_upr_perso№/ (дата обращения: 19.12.2014).
10. Шахбазов А.А. Менеджер по персоналу, отдел кадров, служба управления персоналом: что нужно компании? // Отдел кадров. – 2008. – № 1. - С. 13-18.

Рецензенты:

Коробков Ю.Д., д.и.н., профессор кафедры истории России Института филологии и иностранных языков ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» Министерства образования и науки РФ, г. Магнитогорск;

Дорожкин А.Г., д.и.н., профессор, профессор кафедры истории России Института филологии и иностранных языков ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» Министерства образования и науки РФ, г. Магнитогорск.