

**Шульгин Р.А**

**Студент**

**ЗабГУ**

**Россия, Чита**

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы управления персоналом как главным ресурсом организации, которые используются линейными руководителями в своей повседневной деятельности. Материал дает полное и объективное представление о проблемах, связанных с управлением персоналом, и методах их решения. Особое внимание уделяется инновационным управленческим концепциям и решению наиболее распространенных проблемных ситуаций в кадровой работе компаний.

Ключевые слова: персонал, организация, эффективность, управление, ресурс.

### **ПЕРСОНАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Для организации является актуальным вопрос управления персоналом, которое организовано таким образом, чтобы при минимальных затратах обеспечить организацию трудовыми ресурсами соответствующего количества и качества.

В любой организации главным ресурсом всегда есть и будет – персонал, который обеспечивает эффективность функционирования и рыночную устойчивость. Следовательно, актуальным вопросом для организации становится налаживание управления персоналом, которое должно быть организовано так, чтобы свести затраты по обеспечению организации трудовыми ресурсами в необходимом количестве и качестве к минимуму.

Каждая организация, стремящаяся обойти своих конкурентов, должна постоянно искать способы повышения и улучшения эффективности своей деятельности, при этом рационально использовать все виды ресурсов. Условия экономической и социальной среды очень быстро меняются, в

следствии чего возрастание конкуренции имеет особое значение персонал организации как объект управления.

Важным стратегическим ресурсом организации является персонал, который использует огромные резервы для повышения результатов её деятельности, от которого практически полностью зависит будущее благополучие, стабильность, а иногда и выживание фирмы.

Квалификация персонала, его знания, мотивация — всё это отличает сильную компанию от слабой. Компания не может существовать без специалистов, работающих в ней. Сотрудников, покинувших организацию можно заменить физически, но их навыки, опыт и знания невозможно точно заменить другим человеком, потому что каждый человек обладает различным уровнем навыков и опыта. Успех развития компании, неважно крупная корпорация или небольшое частное предприятие, напрямую зависит от эффективности работы ее персонала. Компетентный и высококвалифицированный персонал, удовлетворенный условиями трудовой деятельности, демонстрирует высокую производительность труда. Из всего этого следует, что грамотно организованная система управления персоналом является способом достижения поставленных целей.

Целями управления персоналом предприятия являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более продуктивно используется вещественный фактор производства и эффективнее достигаются цели. Ведущие корпорации предлагают работникам взамен стабильности занятости,

вознаграждения и жестких организационных структур создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии хозяйственных решений. Это означает поворот менеджмента к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы.

Для обеспечения эффективной работы предприятия необходимо создание атмосферы коллективного сотрудничества, при котором каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей и престиже фирмы. Создание такой социально-психологической атмосферы является одной из наиболее сложных задач управления человеческими ресурсами. Таким образом, специалисты, которые решают подобные задачи, должны учитывать комплекс экономических, психофизиологических, социальных, технических и правовых факторов.

Осуществление в настоящее время радикальных преобразований в планировании, формах и методах управления, организационных структурах, направленных на стимулирование предприимчивости фирм с разными формами собственности, зачастую не достигает необходимой эффективности и поставленных целей. Одной из основных причин этого является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимым кадровым составом, способным нетрадиционно, творчески, на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи периода становления рыночной экономики.

Отсутствие должного внимания к разработке и реализации эффективной кадровой политики, внедрению в практику работы с персоналом научно-обоснованных и апробированных форм и методов управления может поставить под угрозу выполнение всей социально-экономической программы как отдельной фирмы, так и страны в целом. Поэтому курс на проведение радикальных экономических реформ требует опережающей перестройки управления и организации работы с персоналом, которая должна базироваться на современной концепции управления персоналом.

Унчаева, А. А. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. А. Унчаева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 32 (270). — С. 42-45. — URL: <https://moluch.ru/archive/270/61975/> (дата обращения: 10.01.2023)