

УДК: 330

Бабенко Инна Викторовна, к.э.н., доцент, Юго-Западный
государственный университет, Курск

e-mail: babenkoinna@gmail.com

Карастелёв Алексей Андреевич, магистр, Юго-Западный
государственный университет, Курск

e-mail: rigazol@mail.ru

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ НА ТЕМУ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ»

Аннотация: статье выполнен анализ литературы, обобщение изученных источников, мнений авторов, выводы, свое мнение относительно темы исследования.

Ключевые слова: управление, персонал, источники, контролинг, деятельность, труд, работы, анализ.

Babenko Inna Viktorovna, associate professor, Southwest state university,
Kursk

e-mail: babenkoinna@gmail.com

Karastelyov Alexey Andreevich, master, Southwest state university, Kursk

e-mail: rigazol@mail.ru

LITERATURE REVIEW ON THE SUBJECT «IMPROVEMENT of ORGANIZATION OF THE PERSONNEL IN A SMALL BUSINESS» SUMMARY

Annotation: the analysis of literature, synthesis of the studied sources, the opinions of the authors, the conclusions, their views on the research topic.

Keywords: management, personnel, sources, controlling, activity, labor, work, analysis.

Повышающийся в последние годы интерес к проблеме управления персоналом и организации его труда как важнейшему фактору эффективности менеджмента на предприятии в целом свидетельствует о признании важности кадрового менеджмента. Современный менеджмент располагает арсеналом средств, направленных на поиск механизмов эффективного управления персоналом с целью обеспечения конкурентоспособности фирмы. Современный руководитель должен не только эффективно организовывать работу своих подчиненных, но и располагать знаниями в области технологии работы с персоналом: при наборе, отборе работников, организации производственной адаптации, а также специализированного технологического их обучения.

Руководство персоналом - универсальная наука, она охватывает проблематику всех трех сфер деловой активности: государственных служб, коммерческих и некоммерческих организаций. Изменяется ее философия, цели и задачи, наблюдается переход от командных принципов руководства к принципам спроса-предложения, удовлетворения потребностей клиентов.

Литературные источники по исследуемой теме можно разделить на две группы:

- источники, изучающие общий подход к управлению персоналом;
- исследования, изучающие отдельные аспекты управления и организации труда.

К первой группе исследований можно отнести учебные издания и монографии, охватывающие в своем содержании весь комплекс знаний и практического опыта по управлению и организации труда. Особенностью их содержания является описание общепринятых подходов к определениям и методам организации труда, содержания инструментов управления персоналом.

Под управлением персоналом понимают выполняемую в организациях деятельность, которая способствует наиболее эффективному использованию персонала для достижения организационных и личных целей (6, с.19).

Организация труда персонала определяется как составная часть проектирования производственного процесса и включает в себя определение составных частей трудовых ресурсов, их наличие и функционально-организационное распределение, методы управления процесса работы ресурсов, их контроля и мотивации (1, с.12).

Вторая группа исследований направлена на изучение отдельных аспектов организации труда и управления персоналом. Их ценностью является анализ современных подходов, их критический анализ.

Вопросы отбора персонала получили отражение в работах Жарикова В.В., который исследует отечественный и иностранный опыт подбора кадров, в том числе инновационные подходы к организации отбора и приема кадров, такие как видеорезюме, метод стрессового интервью, хедхантинг, Executive search (6).

Процесс организации обучения персонала предприятий также актуален на современном этапе исследований проблем управления. Это связано, прежде всего, быстрой сменой технологий, появлению новых методов организации труда, товаров и услуг, инструментов управления производственной деятельностью (4), (8). В работах данного направления раскрываются как традиционные подходы к организации обучения персонала, так и современные с использованием новых технологий дистанционное обучение, онлайн-курсы. В таких работах раскрывается:

- цель и роль организации обучения персонала;
- инструменты обучения в аспекте возможностей организации и профессиональных групп;
- организации оценки результатов обучения.

Стратегической целью обучения персонала является – формирование кадрового резерва. Кадровый резерв – совокупность накопленного человеческого потенциала в виде действующих работников или потенциальных

работников предприятия, которые приведут к качественному росту трудовых ресурсов в настоящем и в будущем (5), (8).

Политика оплаты труда и мотивация персонала также раскрываются преимущественно с инновационных подходов понимания места работника в организации и его важности для производственного процесса (вклада в формирование прибыли). Здесь можно отметить две группы исследований: мотивация персонала в целом, мотивация управленческого звена.

Среди основных тенденций организации оплаты труда авторы выделяют (2), (8):

- целевой подход – направленность на результаты деятельности организации;
- оценка вклада работника в прибыль предприятия;
- стимулирование производительности труда;
- усиление роли нематериальных стимулов труда, а также социального подхода к управлению персоналом и системы поощрений: медицинское страхование, организация труда и отдыха.

Организация контроля или контролинг персонала, еще одно направление, активно развивающееся в последние годы.

Контроллинг персонала - это система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческими ресурсами, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия, а также формировать основные положения по управлению персоналом предприятия (9, с.143). Контроллинг персонала подразумевает разработку и предоставление инструментов для обеспечения факторов увеличения производительности труда на предприятии.

В отличие от понятия контроль управления, организация управления, контролинг подразумевает комплексный подход, систему. Однако, если говорить об эффективном управлении, которое также подразумевает указанные характеристики, то существенного различия данные понятия не имеют (9, с.144).

Организация контроля работы персонала должна выстраиваться в соответствии с целями деятельности предприятия, существующей организационной структурой, разделением труда и ответственности. При этом контроль и уровень ответственности не должны превышать существующий уровень возможностей сотрудников по реализации своих функций.

Проблеме управления персоналом на малом предприятии уделено не столь много исследований. Максимцов М.М. выделяет основные особенности управления (12):

- высокая значимость профессионализма руководителя;
- комплексность в управлении;
- высокая информированность работников;
- небольшое число функциональных звеньев и ступеней иерархии;
- отсутствие организованного обучения;
- неформальные связи;
- меньшая степень бюрократии;
- социальная незащищенность персонала, преобладание материальных стимулов;
- при подборе персонала ориентация на косвенные доказательства профессионального уровня.

К основным мероприятиям по повышению эффективности управления и организации труда автор относит (12):

- создание кадрового производства;
- разработка прозрачной системы оценки персонала и взаимосвязь результатов оценки с вознаграждением работника;
- организация системы контроля за дисциплиной;
- налаживание тесных деловых и межличностных связей руководителя с каждым сотрудником;
- управление конфликтом.

Как видно, автор выделяет все имеющиеся проблемы, но в своих предложениях не делает вывода по каждой проблеме. В частности не определены меры по организации обучения, профессионального и карьерного роста.

Проведенный анализ литературных источников показывает, что при исследовании организации труда персонала на малом предприятии следует ориентироваться на издания охватывающие исследование вопроса комплексно, дополняя его содержанием источников, раскрывающих отдельные аспекты, учитывая возможности и потребности малого бизнеса.

Список литературы:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М.: Юрайт, - 2014. – 299 с.
2. Бутина Р.И. Анализ концепции «иерархии потребностей» по А. Маслоу // Сборник научных статей аспирантов и соискателей Нижегородского коммерческого института: Вып.8. — Н.Новгород: НКИ, - 2014. — С. 93-98
3. Жариков В.В., Лыжникова М.А. Инновационные технологии отбора персонала // Экономинфо – 2014 - №21 – С.71-79.
4. Иванова С., Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблишер. – 2014 – 284 с.
5. Кибанов А.Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебным профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект. - 2014. - 64 с.
6. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. – М.: Инфра-М, - 2014. - 268 с.
7. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. – М.: РИОР, - 2014. - 319 с.

8. Кязимов К. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.:МИК. - 2014. - 240 с.
9. Льгова К.Н. Как построить систему оценки персонала, мотивирующую сотрудников/ К.Н. Льгова // Мотивация и оплата труда. - 2010. - №02. – С.140-146.
10. Одегов Ю., Никонова Т. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». - 2013. – 672с.
11. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: Теория и практика. – М.: Инфра-М., - 2014. – 278 с.
12. Максимцов М.М. Особенности управления персоналом на малого предприятия [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.elitarium.ru/upravlenije_personalom_malogo_predprijatija/