

УДК 331.108

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Д.А. ДОБРИНЕВСКАЯ

(Представлено: канд. ист. наук О.Г. КОРДЮКЕВИЧ)

В статье рассмотрены наиболее эффективные подходы и технологии работы с персоналом организации (предприятия). Существует большое количество подходов к управлению и у каждого имеются свои особенности, преимущества и недостатки.

Введение. Когда речь заходит об управлении поведением людей, то возникает множество нюансов. Ведь каждый человек индивидуален, а соответственно нужен личностный подход. С другой стороны, индивидов много и выбирать для каждого из них эффективный персональный подход бывает затруднительно. В связи с этим сформировались три наиболее часто применяемых подхода к управлению персоналом: рационалистический (процессуальный), гуманистический (психологический), организационный (корпоративный) [1, с. 151]. Отношение к работнику в этих подходах проявляется по-разному, но основано на одних и тех же аспектах: личностных и профессиональных [1, с. 152].

Основная часть. Объектом рационалистического управленческого подхода является профессиональная деятельность и её эффективность, а задачей, соответственно, повышение эффективности работников, через оптимизацию их деятельности. Очевидно, этот подход основан на работах Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, М. Вебера, А. Файоля и, в дальнейшем, был развит и дополнен профессионально-личностной компонентой. Наибольшую эффективность процессуальный подход показал в коллективах с краткосрочным функционированием, в организациях, в которых преобладает индивидуальный высокотехнологический труд вместе с низкой социально-психологической средой, а также на предприятиях с высоким уровнем алгоритмизации и субординации.

Данный подход построен на рассмотрении человека как субъекта определённого вида деятельности, которым можно и нужно рационально управлять деятельности, с целью эффективного осуществления им оптимизированных действий. Главной силой, определяющей мотивацию работника, является его результативность в своей профессиональной деятельности при соответствующем, чаще материальном, вознаграждении. Данный подход сводится к тому, что человек в организации должен функционировать в среде с четкой структурой и заданиями, требованиями и инструкциями и т.д., максимально профессиональные навыки и ресурсы [1, с. 153].

В гуманистическом подходе объектом пристального внимания является человек, его удовлетворенность работой и психологические запросы. Этот подход развит на положениях теории человеческих отношений». В дальнейшем к нему добавилась важность командной деятельности рабочих. Значительное влияние на развитие психологического подхода к управлению персоналом организации, оказали результаты исследований, которые были проведены в городе Хоторне. В ходе этих исследований было доказано, что психологический климат на производстве и характер профессиональных взаимоотношений сотрудников, а также групповые факторы деятельности в ряде случаев, значительно влияют на эффективность деятельности персонала, нежели жестко структурированная организационная среда и умелое использование денежного вознаграждения.

Гуманистический управленческий подход наиболее эффективен в небольших коллективах с низким уровнем или полным отсутствием индивидуального труда, в творческих коллективах, а также в коллективах, где сотрудники находятся в условиях длительной изоляции от остального общества [1, с. 153].

Объектом организационного подхода являются потребности организации и её интересы, а задача управления сводится к усилению управленческой функции организационной культуры. Значительный вклад в развитие организационного подхода был положен работами Э. Шейна, Г. Хофстеда. В рамках этого подхода внутриорганизационная управленческая политика строится таким образом, чтобы сотрудники как профессионалы самореализовывались и связывали стабильность, и перспективы своего профессионального будущего, именно с данной организацией. Соответственно, организация предоставляет сотрудникам широкие возможности самореализации, профессионального и карьерного роста. А сотрудники, в свою очередь, ориентированы на повышение надежности и конкурентной способности своей организации, стремятся соблюдать внутриорганизационные нормы, а в определенных ситуациях готовы ставить организационные цели выше своих личностных.

Организационный подход успешно реализуется в крупных организациях с развитой организационной культурой, ориентированных на долгосрочную перспективу [1, с. 153].

Более подробно стоит рассмотреть и технологии управления работы с персоналом. Это своеобразный инструмент воздействия, использующий специальную систему методов, способов и целей.

Все разработанные технологии можно разделить на несколько групп в зависимости от конечной цели, масштабов применения или происхождения. Последняя классификация является наиболее распространенной в кадровой работе. Согласно ей, технологии управления персоналом можно разделить на четыре большие группы.

Традиционные технологии используются в любой организационной структуре. Частично являются результатом профессионального наследования и частично закреплены законодательно. Один из ярких примеров традиционной технологии – система кадрового учета.

Отраслевые технологии применяются в деятельности специализированных отраслевых служб и органов. При использовании отраслевых технологий управления разрабатывается специальное технологическое сопровождение деятельности отрасли, касающееся кадровых вопросов.

Профессиональные. Технологии этой группы создаются по специальному заказу компании консалтинговыми агентствами. Их преимуществом является возможность учесть специфику конкретной организации и особенность периода, для которого создается технология. Минусы – высокая себестоимость и отсутствие универсальности: сфера их применения очень узкая.

Инновационные технологии создаются кадровой службой предприятия для решения актуальных проблем. Для того чтобы разработать и внедрить в компании подобные технологии, необходима высочайшая квалификация специалистов HR-отдела [2].

Выбор той или иной технологии управления развитием персонала должен опираться на понимание того, какими ресурсами обладает компания и каковы базовые задачи, стоящие перед кадровой службой. Специалисты рекомендуют использовать на практике несколько технологий, чтобы повысить эффективность управления персоналом. Например, сочетание традиционных и инновационных подходов в сфере подбора кадров помогает точнее выявить перспективных кандидатов на должность, определить лидерские качества претендентов.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что тимбилдинг относится к методу внутреннего обзора оценки эффективности HR-службы. За время эволюции общества появилось достаточное количество различных систем эффективного управления персоналом. Наиболее эффективным автор считает гуманистический подход к управлению, так как в нем каждый сотрудник является ценностью для организации, а не просто ресурсом для увеличения финансового благосостояния.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шевчук, Д.А. Управление персоналом / Учебное пособие для вузов / Д.А. Шевчук. – Москва, 2008. – 216 с.
2. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Электронный ресурс] // blog.iteam.ru/ – Режим доступа: Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы (<https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/>). – Дата доступа: 11.07.2022.