

Бачинский А.Г. магистрант

1 курс, Институт машиностроения,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Дмитриев Н.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Авласевич Д.В., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Кириллов А.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Bachinsky A.G. undergraduate

1 year, Institute of Mechanical Engineering,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Dmitriev N.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Avlasevich D.V., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Kirillov A.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Аннотация: в данной статье описываются основные стратегические и тактические функции управления человеческими ресурсами. Показанный ключевые методы по работе с персоналом.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление талантами, человеческие ресурсы.

Human Resource Management.

Resume: This article describes the main strategic and tactical functions of human resource management. Featured key HR methods.

Key words: management, personnel management, human resources management, talent management, human resources.

Эффективные человеческие ресурсы могут дать организации со структурой и способностью удовлетворять потребности бизнеса посредством управления сотрудниками компании.

Управление человеческими ресурсами - это совокупность знаний и практики, которая определяет характер работы и регулирует трудовые отношения. Управление человеческими ресурсами является жизненно

важной частью организации, связанной с измерением «люди». Это штатное или вспомогательное соединение в организациях. Его роль заключается в оказании поддержки в вопросах управления персоналом линейным сотрудникам или тем, кто непосредственно вовлечен в производство товаров и услуг организации. Каждая организация состоит из людей; приобретать их услуги, развивать свои навыки, мотивировать их на высокий уровень производительности. [4]

Талантливые менеджеры по персоналу служат тактическому руководству и помогают организации выживать в конкурентной бизнес-среде. Эта ценная роль управления человеческими ресурсами открывает новые перспективы для процессов управления персоналом, чтобы разработать более стратегический способ добиться успеха на рынке. По сути, управление человеческими ресурсами - это функция управления, связанная с наймом, мотивацией и поддержкой людей в организации. Он ориентирован на людей в организациях.[3] Управление человеческими ресурсами разрабатывает системы управления, чтобы убедиться, что человеческий талант успешно используется для достижения организационных целей. Основная цель управления человеческими ресурсами заключается в обеспечении доступности компетентной и желающей рабочей силы для организации. Конкретные цели включают в себя следующее:

1. Человеческий капитал: оказание помощи организации в подборе нужного количества и типов работников для достижения ее стратегических и операционных целей.
2. Развитие организационного климата: помощь в создании атмосферы, в которой работникам предлагается развивать и использовать свои навыки в полной мере и эффективно использовать навыки и способности рабочей силы.
3. Помощь в поддержании стандартов производительности и повышении производительности за счет эффективного проектирования

рабочих мест; обеспечение адекватной ориентации, обучения и развития; обеспечение обратной связи по производительности; и обеспечение эффективной двусторонней связи.

4. Помощь в установлении и поддержании гармоничных отношений между работодателем и работником.

5. Помогаем создавать и поддерживать безопасную и здоровую рабочую среду.

Основные виды деятельности в области управления персоналом включают планирование персонала, анализ работы, планирование работы, найм сотрудников, вознаграждение сотрудников и руководителей, мотивацию сотрудников, обслуживание сотрудников, производственные отношения и перспективы управления персоналом. [2]

Планирование:

Планирование человеческих ресурсов отражается как процедура, с помощью которой руководство обеспечивает правильное количество людей в нужном месте и в подходящее время. Это непрерывный процесс в организации.

Процесс планирования человеческих ресурсов включает в себя следующие этапы:

1. Определение целей HRP планирования персонала
2. Текущий кадровый запас
3. Прогнозирование спроса
4. Профессиональные требования
5. План занятости

Набор персонала: Подбор персонала рассматривается как основная функция управления персоналом посредством выбора соответствующих сотрудников и принимает решение нанимать подходящих специалистов или

нанимать сотрудников для удовлетворения потребностей в трудоустройстве, подбора и обучения лучших сотрудников, обеспечения их лучшей производительности, решения проблем с производительностью и обеспечения рабочей силой и методы управления следуют правилам разнообразной системы. [4]

Тренировка и развитие: Обучение, предоставляемое работодателями инструментам, необходимым для новых сотрудников, помогает им перейти в новую организационную культуру. Многие отделы кадров также предлагают обучение лидерству и профессиональное развитие. Лидерская подготовка может потребоваться от вновь нанятых и продвинутых супервайзеров и менеджеров для решения вопросов взаимоотношений с сотрудниками на уровне департамента.

Разработка: Задача управления человеческими ресурсами очень эффективна для построения карьеры работника. Деятельность HRM вносит вклад в развитие программы повышения квалификации. В организациях организовано множество программ карьерного роста для повышения производительности работы фирм и сотрудников, а также для удержания талантливых специалистов в организации. [1]

Анализ работы: анализ работы является основным компонентом управления человеческими ресурсами. Анализ работы является основой функций другого работника. Это приводит к двум необходимым документам, таким как должностные инструкции и должностные инструкции. Организационный климат быстро меняется из-за процесса глобализации, и это влияет на работу и рабочие места в организации. Усилия по проектированию работы по созданию рабочих мест, которые соответствующим образом соответствуют организационной работе. [3]

Управление эффективностью: Управление эффективностью - это эффективная процедура, которую менеджеры используют для измерения производительности труда, поддержания продуктивных рабочих групп и

определения рабочей силы для соответствия стандартам эффективности компании. Теоретики управления заявили, что управление эффективностью - это процесс, посредством которого менеджеры и работники работают вместе, чтобы планировать, отслеживать и анализировать рабочие цели сотрудника и общий вклад в организацию. Управление производительностью - это непрерывный процесс установления целей, оценки прогресса и обеспечения постоянного обучения и обратной связи, чтобы убедиться, что сотрудники прилагают усилия для достижения своих целей и карьерных целей. [2]

Компенсация и выгода: Компенсация и льготы связаны с управлением бюджетом расходов на персонал, установлением стандартов эффективности, установлением прозрачных политик компенсации и введением конкурентных льгот для работников. Организация с хорошей компенсацией и льготами управляет своими расходами на персонал, управляет работой сотрудников и вознаграждает за выдающиеся результаты. Это область управления заработной платой, где заработная плата и компенсации не изменяются с научной точки зрения, чтобы соответствовать критериям справедливости и беспристрастности.

Управление талантами. Управление талантами может помочь организациям разработать долгосрочную политику, позволяющую привлекать хороших работников для успеха бизнеса. Управление талантами является новой практикой для внедрения новых технологий для улучшения организации. Управление талантами заключается в обеспечении наличия у организации внешнего пула талантов, из которого можно привлекать способных кандидатов, и в то же время продолжать наращивать существующие таланты, существующие в организации. [3]

Трудовые и трудовые отношения: Специалисты по трудовым отношениям и трудовым отношениям помогают решать отдельные вопросы, конфликты и проблемы, возникающие на рабочем месте. В управлении человеческими ресурсами трудовые отношения рассматриваются как

«отношения между трудом или работником и работодателем». Отношения между менеджерами и их работниками должны регулироваться юридически и эффективно.

Подводя итог, можно сказать, что управление человеческими ресурсами играет жизненно важную роль в укреплении позиций организации и оценке возможностей сотрудников посредством различных видов деятельности. Полезные методы найма и отбора HRM могут нанять хорошо подготовленных кандидатов. Управление человеческими ресурсами также является плановой и широкой функцией управления людьми, культурой и окружающей средой организации. Эффективное управление персоналом позволяет сотрудникам успешно вносить вклад в общее направление компании и достижение целей организации. Управление человеческими ресурсами меняется от обычных рабочих, административных и транзакционных ролей, которые все чаще передаются на внешний подряд.

Список используемой литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала; Юнити-Дана. Москва, 2009. 440 с.
3. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций; А-Приор. М., 2012. 176 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом. М., 2012. 492 с.