

УДК 331.103

*Кравцова Е.Д..*

*Студент магистратуры*

*Евсеев Д.П.*

*Студент магистратуры*

*Научный руководитель: Горностаева Ж.В., к.э.н.*

*Донской государственный технический университет*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация: В статье рассмотрен порядок формирования механизмов управления персоналом. Изучена история развития деятельности по управлению персоналом. Обоснована актуальность темы исследования и сделаны выводы.*

*Ключевые слова: персонал, управление персоналом, механизм управления персоналом, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.*

## **RESEARCH OF MECHANISMS OF ENSURING THE PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES**

*Kravtsova E. D.*

*Graduate student*

*Evseev D.P.*

*Graduate student*

*Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V., Ph.D.*

*Don State Technical University*

*Abstract: The article discusses the procedure for the formation of personnel management mechanisms. The history of the development of personnel management activities has been studied. The relevance of the research topic is substantiated and conclusions are drawn.*

*Key words: personnel, personnel management, personnel management mechanism, labor resources, human resources.*

В 21 веке организация процессов управления имеет большое значение, в том числе управление персоналом в организации. Актуальность данной работы обусловлена тем, что эффективность деятельности любой организации зависит от «человеческого капитала», профессионализма кадрового состава.

Механизм управления персоналом еще недостаточно изучен, как в теоретическом, так и в практическом применении. Однако, исторически доказано, что для роста производительности труда менеджер должен уделять внимание развитию профессиональных и творческих способностей работников, не забывать о материальной и нематериальной мотивации, а также уметь правильно распределять рабочую силу своих подчиненных.

Корни науки об управлении персоналом уходят в начало 20 века. В 20-30-е годы в период расцвета профсоюзов и усиления государственного контроля за отношениями между работодателями и работниками, специалисты по кадровому составу осуществляли в основном расчет заработной платы и организацию профсоюзных мероприятий. Появлялись новые профессии, такие как агент по найму, управляющий по заработной плате и пенсиям, интервьюер, специалист по обучению и другие.

В 1930-1940-е годы ведется активная разработка нормативно-правовой базы в области управления персоналом. Теперь работодатели должны заключать коллективные договора и препятствовать дискриминации между работниками.

В 1950-1960-е годы совершает рывок в развитии технологическое производство, в связи с чем возрастает потребность в высокопрофессиональных кадрах. Подходы к организации труда пересмотрены.

Потребность рождает предложение – в 1960-70-е годы появляются первые школы бизнеса. Все должны быть образованы от простых работников до руководителей.

В 70-е годы резко возрастает текучесть кадров, компании буквально борются за каждого квалифицированного сотрудника. Возникает необходимость в усовершенствовании подходов к управлению персоналом. Отделы кадров становятся кадровыми службами, привлекают сотрудников к участию в управленческих задачах.

В 1980-1990-е годы в связи с ухудшением экономической обстановки возросло количество увольнений в связи с сокращениями, работодатели теперь ценят не количество рабочей силы, а ее качество. Увеличился спрос на программы по повышению квалификации работников, а также по переквалификации работников, которые потеряли свои места. Бум развития аутсорсинговых компаний и агентств по предоставлению временной рабочей силы пришелся как раз на этот период.

Формирование механизма управления персоналом предусматривает исследование всей системы управления как системы принятия решений, на уровне управленческих решений и совершенствование организационной технологии их подготовки.

Построение механизма управления персоналом обязывает максимально учитывать современную кадровую политику, специфику рассматриваемого объекта, четко формулировать качественные цели службы управления персоналом, представлять и понимать организационную технологию.

Системное проектирование значительно упрощает применение современных компьютерных технологий в управлении и экономико-математических методов. Системное проектирование и предшествующий ему анализ позволят научно обосновано сконструировать механизм управления

персоналом любой конкретной системы управления с учетом его особенностей и персональной ответственности исполнителей и руководителей за подготовку и принятие управленческих решений [1].

Таким образом, система управления персоналом является неотъемлемой и важнейшей составляющей системы управления любого предприятия. Она одинаково важна как в сфере управления крупными холдингами, так и на малых предприятиях, с общей численностью сотрудников до 50 человек. От успешного построения системы управления персоналом во многом зависят общие показатели деятельности бизнеса. Анализ системы управления персоналом необходим, чтобы определить причины, которые приводят к проблемам, и решить их на ранней стадии возникновения.

#### **Использованные источники:**

1. Игнатьева А. В., Василюк Т.Н., Максимцов М. М. Механизм управления персоналом в организационных системах [Электронный ресурс]// Вестник экономической безопасности. 2016. №4.- URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-upravleniya-personalom-v-organizatsionnyh-sistemah> (дата обращения: 13.01.2021).

2. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016.- 688 с.

3. Крук Е.Е. Современные мотивационные механизмы управления персоналом [Электронный ресурс]// Экономика и управление. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-motivatsionnye-mehanizmy-upravleniya-personalom> (дата обращения: 13.01.2021).