**Современные технологии управления персоналом.**

**Введение.**

Управление персоналом - жизненно обусловленная стратегическая функция, в течение 20 века сформировавшаяся в самостоятельную структуру в ходе эволюции многообразных форм управления.

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

Поскольку все цели организации достигаются через людей, именно управление персоналом должно быть на первом месте среди прочих компонентов менеджмента предприятия. Однако, несмотря на колоссальную значимость правильного подбора персонала для каждого конкретного предприятия, руководство зачастую стоит перед выбором, с одной стороны, принять опытного и квалифицированного работника, с другой - по родственным связям.

Таким образом, в современных условиях многие руководители недооценивают важность и принципиальность решений, связанных с подбором и расстановкой кадров, отдавая предпочтение узко личным интересам.

**Значение совершенствования технологии процесса управления для повышения эффективности работы управленческого аппарата.**

Эффективность работы управленческого аппарата значительно повышается, когда руководство фирмы проявляет заботу о людях; в результате повышается их жизненный тонус и психологический климат в коллективе. Эффективное управление персоналом должно помогать фирме через её обеспечение компетентными и заинтересованными в результатах своего труда работниками. Отсюда, - человеческий фактор должен постоянно учитываться как в тактических (краткосрочных), так и долговременных стратегиях фирмы.В условиях рыночной экономики выживание является очень важной задачей любой хозяйственной и коммерческой фирмы (предприятия, организации).Управление персоналом - деятельность, призванная служить важной гарантией того, что предприятие будет работать эффективно.Одна из проблем высшего управления в области стратегического планирования, планирования, касающегося людей, состоит в том, что все ресурсы можно оценить в денежном выражении, а человеческие ресурсы «не переводятся на деньги». Задача состоит в совмещении оценки финансовых, материальных и людских ресурсов фирмы, которая решается либо отделом по управлению персоналом, либо отдельными руководителями (в более мелких фирмах). Цели управления персоналом:

1) обеспечение организации хорошо подготовленными и заинтересованными (мотивационными) работниками;

2) доведение до каждого работника намерений (планов) отдела по управлению персоналом;

3) активное использование квалификации, практического опыта, мастерства и работоспособности сотрудников.

Цели управления персоналом можно достичь, если опираться на каждого работника, при этом с каждым работником должна проводиться кропотливая работа.

**Элементы процесса управления и его технология**

Составляющими элементами процесса управления являются назначенная (подобранная самостоятельно) группа специалистов, целью деятельности которой является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров организации. В организации разрабатывается стратегия управления человеческими ресурсами: определяются перспективные ориентиры использования персонала, его обновление и совершенствование, развитие мотивации.

**Мировой опыт применения современных персонал-технологий**

Практический менеджмент выступает как продукт естественно-исторического развития общества, отражает его внутреннее состояние, обобщает пороки и добродетели, становится зеркалом общественного здоровья.

Законы управления едины, но каждая страна реализует их специфично, на основе менталитета народа, в рамках сложившихся традиций, в русле национальной культуры и психологии людей. В результате возникает множество оттенков управления, но главным фактором является идеология - основные идеи и принципиальные позиции, целевые установки и ценностные ориентации, определяющие ход и исход управления.

Философия управления персоналом является неотъемлемой частью философии организации, ее костяком. Под философией организации следует понимать совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, систему ценностей и убеждений, воспринимаемых всем персоналом и подчиненную глобальной цели организации. В основе философии организации лежит философия управления персоналом.

Таблица 1

Характеристика разновидностей философии управления персоналом

|  |
| --- |
|  |
| Критерии организации работы | Философия управления персоналом |  |
|  | Японская | Американская | Российская |  |
| Основа организаций  | Гармония | Эффективность | Смешанная |  |
| Отношение к работе  | Главное - выполнение обязанностей | Главное - реализация заданий | Главное - реализация заданий |  |
|  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |
| Конкуренция | Практически нет | Сильная | Практически нет |  |
| Гарантии для работника | Высокие (пожизненный наем) | Низкие | Средние между высокими и низкими |  |
| Принятие решений | Снизу вверх | Сверху вниз | Сверху вниз |  |
| Делегирование власти | В редких случаях | Распространено | Распространено |  |
| Отношения с подчиненными | Семейные | Формальные | Чаще семейные |  |
| Метод найма | После окончания учебы | По деловым качествам | По деловым качествам |  |
| Оплата труда | В зависимости от стажа  | В зависимости от результатов | Смешанная |  |

По мнению западных специалистов, кадровая служба на современном этапе является такой же профессиональной работой, как и другие службы на производстве.

Таким образом, в условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных персонал-технологий по управлению персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

В системе мер реализации экономической реформы особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Поскольку все цели организации достигаются через людей, именно управление персоналом должно быть на первом месте среди прочих компонент менеджмента предприятия. Но если принять во внимание, что неправильно поставленные цели обрекают фирму на неудачу независимо от персонала, приоритет следует отдать стратегическому менеджменту.

**Новые технологии управления персоналом- аутстаффинг и аутсорсинг.**

аутсорсинг -- это передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (организации или физическому лицу), который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами. Например, в Российской Федерации на сегодняшний день распространен бухгалтерский аутсорсинг и аутсорсинг IT-услуг. При аутсорсинге сотрудники работают в штате компании-исполнителя, а оказание услуг фирме-закзчику является лишь частью их функции. Чаще всего заказчик не имеет отношения ни к выбору тех, кто будет непосредственно выполнять работу, ни к организации их труда. Кадровое агентство предлагает услуги своих сотрудников для выполнения работ в компании. Числится сотрудник в штате агентства и получает все необходимые выплаты от агентства в установленном законом порядке. Аутсорсинг широко распространён в последнее время, всё больше компаний прибегают к его услугам, тем более, что законом он более-менее урегулирован. Особенно это близко компаниям с иностранным капиталом, так как на западе аутсорсинг -- типичное явление.

К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки. Часто аутстаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить с помощью аутстаффинга компания. Также аутстаффинг удобен для компаний, которым сотрудники нужны для выполнения краткосрочных проектов, например, для автоматизации системы управления предприятием. Сегодня автоматизация управления компанией используется далеко не только в банках - она «вошла» фактически в каждую компанию, особенно если эта компания торгово-производственная. Чтобы не «раздувать» штат, компании, внедряющие систему автоматизации, прибегают к услугам провайдера. В этом случае чаще всего провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в свой штат, а фактически работают эти сотрудники у Заказчика. Таким образом,  реализуется услуга лизинга персонала, являющаяся составной частью аутстаффинга. Аутстаффинг удобен при необходимости сэкономить на своей кадровой службе или «разгрузить» ее при больших объемах работ. Некоторые компании пользуется этой услугой для привлечения высококлассного специалиста, претендующего на большую "белую" зарплату, например, хорошего специалиста по работе с корпоративными клиентами. Большая зарплата на фоне официальных небольших зарплат сотрудников предприятия, ведущего двойную бухгалтерию, вызывает законные подозрения работников налоговых органов. Аутстаффинг же изначально создавался как кадровая технология, предполагающая полное соблюдение местного законодательства. Новый высокооплачиваемый специалист зачисляется в штат провайдера, а продает корпоративным клиентам товары или услуги фактического работодателя. Многие компании применяют аутстаффинг для снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом.

Как уже было сказано, основной задачей руководителя является сделать бизнес эффективным, т.е. приносящим максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. В данном исследовании были рассмотрены два очень эффективных и популярных в Западных странах и США способа сокращения самых больших расходных статей бюджета предприятия - заработная плата работников и административные расходы. Этими способами являются аутстаффинг и аутсорсинг.

Данные методы не только упрощают процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективны, так как позволяют избежать многих рисков, связанных с интеграцией. И, если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики, аутстаффинг и аутсорсинг имеют место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием они станут неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов.

**Заключение.**

Переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества продукции и обеспечение её конкурентоспособности повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это побуждает искать новые формы управления, развивать потенциальные способности персонала, обеспечивать его мотивацию к трудовому процессу. Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в деятельности организации и считается основным критерием её экономического успеха, даже впереди совершенствования технического процесса (по значимости). Можно иметь отличную технологию, но при неквалифицированном персонале работа будет загублена. Таким образом, ключевой составляющей бизнеса является управление кадрами, технология управление персоналом.

**Список используемой литературы.**

1. Андреева В.И. Делопроизводство а кадровой службе - М., 2001 г.

2. Бородкин Р.М. Внимание: конфликт! - Новосибирск, 2000 г.

3. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, процесс - М. 2001 г.

4. Веснин В.Р. Менеджмент для всех - М., 2000г.

5. Волкова К.А. Государственное предприятие: структура, положения об отделах и службах, должностные инструкции - М., 2001 г.

6. Грузиков В.П. Экономика предприятия и предпринимательство М., 2000 г.

7. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов М, 2001 г.

13. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение М., 2001 г.

18. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения М., 2000 г.