

Секция «Технологии управления эффективностью: традиции и инновации»

Эффективное управление человеческими ресурсами

Дмитриева Ньургуйяана Александровна

Студент (бакалавр)

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова,
Финансово-экономический институт, Кафедра Социология и управление персоналом,
Якутск, Россия

E-mail: sunny.nurguiyana@mail.ru

Актуальность темы заключается в том, что на современном этапе развития общества на первое место выступают проблемы управления людьми как личностями, а организационная сторона управления смещается на второй план.

Современному руководителю для эффективного влияния на деятельность подчиненных необходимо четкое понимание психологических основ управления, т.к. решение теоретических и практических задач управления организацией имеет огромное значение из-за развития общества, роста значимости защиты прав и свобод человека, развитием рыночных отношений, формирования новых социальных структур и форм управления.

Каждое решение человека показывает его целесообразность. Этот человек руководствуется решениями, которые осознанно или неосознанно принял, взаимодействуя с внешней средой. Конечно же, это относится к руководителям, где основным профессиональным умением является принятие эффективных управленческих решений.

Люди - важнейший ресурс любой организации. Их возможности и инициатива безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены. Работники - главный ресурс, который есть у компании, они источник её гордости и позора, достижений и провалов.

Коллектив - сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей. Личность - это конкретный человек со всей совокупностью его общественных отношений, психологических и физиологических реакций, индивидуальность которых выражается внутренним и духовным миром человека [1, С.79]

Люди могут постоянно совершенствоваться и развиваться. Возможности и инициативы людей безграничны, когда как другие ресурсы ограничены.

Управление - это в первую очередь искусство понять ситуацию, выявить ее характеристики и выбрать соответствующий стиль управления, а потом следовать научным рекомендациям в области управления, носящим обобщающий и универсальный характер [2, С.40].

От руководителя требуется такой стиль работы, который основывается на непрерывном поиске лучших возможностей использования необходимых ресурсов и повышения эффективности деятельности организации.

Основные стили управления [3, С.171]:

1. Авторитарный стиль характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя. Руководитель единолично принимает решения и сковывая инициативу подчиненных, жестко управляет их деятельностью. Он навязывает свою волю подчиненным путем принуждения, вознаграждения или ссылки на традицию. В группе дела планируются руководителем заранее. Подчиненные получают минимум необходимой информации и им известны лишь непосредственные, ближайшие цели организации. Как правило, здесь нет заинтересованности подчиненными результатами труда, формируется неблагоприятный морально-психологический климат, конфликты.

2. Демократический стиль показывает, что руководитель децентрализует свою управленческую власть. Он принимает решение проконсультировавшись с подчиненными, которые получают возможность принимать участие в формировании решений. Подчиненные имеют представление о перспективах своей работы, получив достаточно информации. Руководитель доверяет подчиненным, консультируется с ними, избегает диктаторства, широко использует поощрение.

3. Либеральный стиль. Руководитель выступает как посредник, обеспечивая подчиненных информацией и материалами, но с минимальным вмешательством в их деятельность. Либеральный руководитель дает подчиненным практически полную свободу. Он ориентирован на предоставление возможности самоуправления в желаемом для организации направлении.

Управленческое решение - это выбор лучшего варианта, принятый руководителем в рамках его должностных полномочий и направленный на достижение целей организации. Основу управленческих решений составляют знания и принципы управления и правильное принятие задач и правильные оценки обстановки. Решения будут эффективнее, если они являются результатом объединения творческого мышления и воли руководителя. Эффективность решений принимаемых руководством сильно определяет эффективность деятельности организации.

Очень хорошим примером эффективного управления человеческими ресурсами является компания "Газпром", а также АК "Алроса".

«Газпром» предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих сотрудников. Готовность и способность персонала плодотворно работать, развиваться, учиться новому — залог долгосрочного успеха «Газпрома». Поэтому компания уделяет серьезное внимание повышению профессионального уровня коллектива. Кроме того, «Газпром» сотрудничает с ведущими российскими вузами для подготовки молодых специалистов, в частности — с Российским государственным университетом нефти и газа имени И. М. Губкина. В «Газпроме» хорошо понимают, что коллектив компании — ее основная ценность. Поэтому в своей деятельности «Газпром» соблюдает высокие международные стандарты в вопросах социальной и кадровой политики. Серьезное содействие в формировании социально-трудовых отношений между компанией и работниками оказывает Межрегиональная профсоюзная организация ПАО «Газпром» (МПО «ПАО „Газпром“») [5].

В АК «АЛРОСА» (ПАО) не допускается дискриминация: каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Кадровая политика: Реализация программы довузовской профориентационной подготовки кадров. Обучение и переобучение сотрудников в соответствии с программой технического развития компании. Постоянное обучение и развитие персонала на базе собственной корпоративной системы подготовки кадров. Широкий социальный пакет, включающий ряд льгот и гарантий, закрепленных коллективным договором, сверх установленных законодательством РФ. Работа с молодыми специалистами, дополнительные льготы и гарантии для молодых работников, закрепленные в коллективном договоре, социальные программы и социальная инфраструктура (детские сады, учреждения культуры и спорта и т. п.) [4].

Источники и литература

- 1) Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова.-2-е изд., исправ. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2011.-424 с.

- 2) Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А.Николаев.-М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2011.-271 с.
- 3) Петров А.А. Основы управления: учебное пособие для бакалавров / отв. ред. А.А. Петров.-Москва: Проспект, 2013.-232 с.
- 4) Алроса: [Электронный ресурс] / Официальный сайт АК "Алроса 1992-2016.-URL: <http://www.alrosa.ru/>. (Дата обращения: 12.02.2016).
- 5) Газпром: [Электронный ресурс] / Официальный сайт ПАО "Газпром 2013-2016.-URL: <http://www.gazprom.ru/>. (Дата обращения: 12.02.2016).