

ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Управление персоналом играет важную роль. Персонал необходимо рассматривать как трудовые ресурсы предприятия, которые создают базис для всей производственной деятельности. Нет такого предприятия, которое могло бы работать без персонала, так как любые другие ресурсы производятся при участии трудовых ресурсов. Все это указывает на актуальность выбранной темы.

Специфика трудовых ресурсов обусловлена психологической составляющей, т. е. индивидуальной характеристикой личности. Именно поэтому управление персоналом требует от руководства предприятия специфических знаний в области психологии.

Управление персоналом – вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом [1, с. 349].

Специалисты и исследователи развитых стран выделяют следующие модели управления персоналом:

- управление по целям;
- управление посредством мотивации;
- рамочное управление;
- управление на основе делегирования;
- предпринимательское управление [1, с. 349].

Основные функции управления персоналом следующие: подбор, наем и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей производства; оценка персонала; развитие организационной структуры и морального климата предприятия, способствующих проявлению творческой активности каждого работника; наилучшее использование потенциала работников и его вознаграждение; обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником; анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспективы; мотивация персонала; оценка и обучение кадров; содействие адаптации работников к нововведениям; создание социально комфортных условий в коллективе; решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников и др.

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей.

Управление персоналом представляет собой профессиональную деятельность, направленную на максимально эффективное функционирование работников в организации. Она включает в себя планирование потребности в трудовых ресурсах, подбор и расстановку кадров, организацию труда, а также меры по стимулированию труда с учетом мотивации работников.

Процесс управления человеческими ресурсами (персоналом) организации включает следующее:

- кадровое планирование;
- определение квалифицированных требований и необходимой компетентности персонала, выполняющего работы, влияющие на качество [2, с. 280].

Руководство организации на постоянной основе должно установить процессы, которые дают следующие возможности работнику организации:

- переводить стратегию организации и цели процессов в индивидуальные цели, а также разрабатывать планы по их достижению;
- определять затруднения, возникающие в его деятельности;
- брать ответственность на себя для решения проблем;
- оценивать достижение своих индивидуальных целей;
- активно искать возможности для расширения своей компетентности и опыта;

- шире применять командную работу и генерировать синергетический эффект от сотрудничества между людьми;
- распространять информацию, знания и опыт в организации [2, с. 280].

Разработка системы управления процессом требует закрепления обязанностей по управлению бизнес-процессом (управлению персоналом) за исполнителями, разделения между ними ответственности, а также разработки механизмов, инструментария оценки результативности и эффективности процесса.

По состоянию на 1 января 2020 г. в национальной экономике было занято 4 330,1 тыс. чел., что на 0,18% меньше, чем в начале 2019 г. Если сравнить это значение с общей численностью населения нашей страны, то получится, что в экономике занято только 46% населения.

Отраслевая структура занятости характеризуется более высокой долей работающих в сфере услуг. По итогам 2019 г. она составила 61,2%.

В разрезе отдельных отраслей больше всего белорусов работает в следующих сферах:

- промышленность (23,6% от общего количества);
- оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов (14,6%);
- сельское, лесное и рыбное хозяйство (9%).

Только на три эти отрасли приходится 47,2% от общего количества населения, занятого в национальной экономике.

Удельный вес занятых в сфере образования (10,4%) оказался больше, чем в здравоохранении и оказании социальных услуг (7,6%) [3].

Управленческий процесс, осуществляемый людьми, облеченными властью, обладающими знаниями и опытом, может протекать только в рамках какой-то структуры, имеющей совокупность взаимосвязанных подразделений, т. е. иерархию управленческих уровней.

Таким образом, природа современной системы управления персоналом в организациях Республики Беларусь двояка: с одной стороны, управление – это производительный труд, возникающий в условиях комбинированного производства с высоким уровнем специализации работников, обеспечивающий связь и единство всего производственного процесса, а с другой стороны, управление – это деятельность по надзору и контролю, в основе которой лежит противоположность между наемным трудом как непосредственным производителем и собственником средств производства. Труд по управлению предполагает выполнение общественно необходимых задач по регулированию, организации, координации и контролю социально-экономических процессов.

Список использованной литературы

1. **Управление персоналом** : учеб. пособие / Н. П. Беяцкий [и др.]. – М. : Интерпрессервис : Экоперспектива, 2006. – 349 с.
2. **Беяцкий, Н. П.** Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Н. П. Беяцкий, П. М. Ройш. – М. : БГУ, 2007. – 280 с.
3. **Статистический** сборник Республики Беларусь. 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/-g/>. – Дата доступа : 08.11.2020.