

В. А. СОРОКОЛЕТОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **А. П. Геврасёва**,
канд. экон. наук, доц.

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Технология – это разработанная система, которая гарантирует достижение требуемых результатов. Технологии управления персоналом называются персонал-технологиями. Персонал-технологии – это совокупность методов управления персоналом, которые ориентированы на оценку и совершенствование трудовых ресурсов организации [1].

Персонал-технологии регламентируются специально разработанными нормативно-методическими документами: нормы и нормативы, должностные инструкции, положения, схемы документооборота, стандарты организации, функциональные взаимосвязи и др. Воздействия на объект управления, то есть на персонал организации, могут быть ориентированы конкретно на одного работника или на группу работников, а также на факторы внешней и внутренней среды, в которой осуществляется процесс труда.

Существуют следующие виды технологий:

- индивидуальные – с конкретизацией приемов, услуг и навыков, которые применяются к отдельному работнику. Они в значительной мере направлены на управление поведением работников в ходе трудовой деятельности и опираются на использование методов социальной психологии и мотивации труда;

- посреднические – оказание услуг одними группами людей другим в решении определённых задач. Применяются при взаимодействии кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия. Например, по таким вопросам как подбор кадров, реализация кадровой политики, оценка кадров и т. д.;

- многозвенные – серия взаимосвязанных задач, которые выполняются последовательно, при принятии управленческого решения на каждом этапе деятельности персонала (наем, адаптация, подготовка, и так далее) с присущими им спецификой, конкретными задачами, а также методами управленческого воздействия [2].

Технологии управления персоналом должны наиболее полно учитывать социальную и психологическую природу процессов, которые подлежат регулированию и управлению, определяющих поведение работника в организации. Например, таких как ценностные установки, особенности организационной культуры, мотивация, психологический климат, групповые нормы.

Для того чтобы реализации кадровых технологий была успешной, должна быть поддержка со стороны руководства организации и интерес в их реализации. Это предполагает не только прямой заказ данного направления работы со стороны высшего руководства, но и настоящую помощь и контроль за результатами. Также необходимо соответствие всех процедур законодательству, моральным и этическим нормам.

Выделяют следующие требования к персонал-технологиям:

- определение конкретных целей, которые увязаны с целями организации;
- наличие всех необходимых ресурсов: помещение, оргтехника, оборудование, денежные средства;
- необходимая мотивация и квалификация исполнителей, которые отвечают за

реализацию конкретной персонал-технологии;

- наличие необходимых процедур и методов, которые обеспечивают высокую надежность в их применении;

- точное и правильное организационное оформление, то есть наличие документов, в которых зафиксированы правила, персональная ответственность, регламенты, предписания;

- периодическая оценка их эффективности, а также, что важно, выявление и устранение неблагоприятных факторов и неиспользованных возможностей;

- количественная оценка конечного результата (количество работников организации, которые успешно выполняют возложенные на них обязанности в организации, производственные показатели молодых специалистов, уровень текучести среди новых работников и т. д.);

- качественная оценка конечного результата (удовлетворенность новых работников своими прямыми обязанностями в организации и их приверженность к организации, улучшение имиджа работников в глазах клиентов, улучшение психологического климата в коллективе, а также в самой организации);

- внесение изменений и дополнений при изменении внешней среды или по мере накопления данных по реализации персонал-технологий. Как правило, изменения вносятся раз в год;

- высокий уровень сотрудничества со стороны работников, на которых направлено действие определенных процедур.

Объектом, на который происходит воздействие кадровых технологий, являются люди, поэтому они должны учитывать психологическую и социальную природу процессов, которые определяют поведение людей в организации, это – мотивация, ценности, установки, групповые нормы, особенности организационной культуры, психологический климат, сложившейся в коллективе. Это даёт определенную сложность в их использовании в каждой конкретной организации для менеджеров по персоналу и предъявляет к ним высокие требования по уровню квалификации [3].

Проблема развития персонал-технологий в Республике Беларусь заключается в том, что в отделах кадров на предприятиях недостаточно хорошо знают и не используют научно обоснованные и эффективные персонал-технологии. Хотя достаточное знание и эффективное использование персонал-технологий позволяет оптимизировать систему управления персоналом и избежать многих ошибок, которые имеют такие последствия как снижение производительности труда; потеря наиболее квалифицированных сотрудников; снижение исполнительской и трудовой дисциплины; ухудшение психологического климата, как в определенном структурном подразделении, так и во всей организации целом; снижение инициативы работников при решении производственных задач; увеличение количества конфликтов между руководителями и подчинёнными; увеличение числа прогулов – невыходы на работу по причинам, не предусмотренных законодательством.

Таким образом, перспективы развития и эффективного использования персонал-технологий в Республике Беларусь находятся на низком уровне, так как многие руководители уделяют данной проблеме недостаточно внимания.

На наш взгляд, для того, чтобы персонал-технологии в Республике Беларусь начали активно развиваться, необходимо прививать молодым специалистам понимание того, что персонал является одним из главных ресурсов, который необходим для эффективной работы предприятия. Следовательно, правильно организованные технологии управления этими ресурсами, принесут ещё более положительный эффект для предприятия.

1 Персонал-технологии в процессе управления персоналом: понятие и виды / Интернет-портал [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://studopedia.info/>. – Дата доступа: 25.01.2019.

2 Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. / В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Проспект, 2008. – 688 с.

3 Орлова, О. С. Управление персоналом современной организации: учеб. пособие / О. С. Орлова. – М.: Экзамен, 2009. – 285 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ