

Развитие методологии управления персоналом в условиях организационных изменений

Научный руководитель – Сульдина Галина Алексеевна

Уваров Роман Александрович

Аспирант

Московский городской университет управления Правительства Москвы, Москва, Россия

E-mail: ura18.18@mail.ru

Человеческий потенциал - это основное конкурентное преимущество [1- 88]. В период интенсивного социального и экономического хаоса от всех сотрудников организации требуется действовать как команда с четким видением будущего, четким представлением об их важности и мотивации к самостоятельным действиям для достижения целей. Хорошо обученный, мотивированный и организованный персонал определяет судьбу организации. При этом эволюционное развитие мира создает требование от организаций следовать развитию времени, в противном случае ее существование ставится под вопросом. Внедрение изменений в деятельности организации является основополагающим принципом для ее поддержания и создания конкурентных преимуществ.

Методы управления персоналом были заложены еще в древние времена. В период расцвета Древних царств происходило развитие, но выделение методов управления персоналом и их научное описание происходит в начале XX века в рамках развития научной школы управления, которая связана с изменениями условий труда и средств производства, которые происходили в мире.

В период заложения научного изучения методов управления персоналом сотрудники рассматривались только как инструмент по достижению поставленной цели, но не уделялось внимание их мотивации, так как считалось, что полученное вознаграждение и является главным мотиватором. Основной функцией первых подразделений по управлению персоналом, в тот период, являлось именно учет рабочего времени, найма и увольнения [4-170]. Дальнейшее развитие производственных процессов и создание новых методов организации труда приводит к наиболее детальному рассмотрению вопросов управления персоналом. Управление в данный период происходит при изменении условий труда и рассмотрение влияния на производительность. Именно в данный период было принято к рассмотрению мнение о том, что заработная плата может и не являться основным источником мотивации персонала и использоваться как основной источник управления и повышения полезного эффекта. Так в разные этапы развития управленческой мысли возникали новые трактовки функций и методов управления, но именно изменения, в большинстве своем, становились причиной развития новых методов управления персоналом.

Изменения в тот период времени происходило не только в политической и экономических средах, но и в самих организациях. В послевоенный период в связи с особенностями политического ресурсного устройства некоторых стран потребовалось изменение модели и принципов производства, управления организацией и непосредственно персоналом. Так, в Японии возникла модель бережливого производства (Kaizen). Данная модель управления базируется на ментальных особенностях населения страны, территориальных особенностях и ограничениях [3-21]. Создание модели было связано с мировыми изменениями и внутриполитическими, экономическими изменениями внутри страны, которые вынудили организации пересмотреть основы их устройства, деятельности и методов управления. Модель бережливого производства создало новые правила существования и обеспечения

успешности деятельности организации. Основной идеей данной модели является постоянное и непрерывное совершенствование процессов, протекающих в организации. Использование данного метода продолжается и в рамках современных компаний, действующих на территории Российской Федерации. Так, например, компания Unilever, работающая в России с 1992 года, использует данную модель в своей деятельности. В рамках действия данной модели в компании сотрудниками было подано около 2300 идей по совершенствованию деятельности за 2019 год [2-56], что позволило ей повысить производительность и снизить риски возникновения ошибок при производстве.

Одним из преимуществ возникающим при внедрении изменений также является создание новых методов управления персоналом. Различие условий при принятии решения о необходимости внедрения изменений, а также разнообразие этих решений создает новый кластер методов управления персоналом. Часть методов возникает на основе заложенных ранее, которые были использованы на других предприятиях с схожим профилем. При этом разнообразие и стирание границ между видами экономической деятельности в одной организации позволяет использовать методы управления персоналом их смежных отраслей. Так, например, Сбер объединил в себе несколько отраслей экономической деятельности, что позволило наиболее подробно изучить и опробовать новые практики управления персоналом, а так как организация постоянно проводит различного рода изменения, то именно управление персоналом в период организационных изменений является важной частью в создании и развитии компании. Примером является, что в рамках компании были проведены эксперименты по усовершенствованию системы и методов управления персоналом банковских служащих заимствованные у сотрудников дочерних ИТ компаний группы Сбербанка [5]. Данный эксперимент показал возможности совершенствования методов управления персоналом при внедрении изменений в деятельность отделения.

Таким образом, можно проследить развитие управленческой мысли и методов управления персоналом, где на ранних этапах в основу было положена заработная плата, как основной источник мотивации сотрудников, а они сами как инструмент по достижению целей и достижению на данном этапе развития мирового сообщества к рассмотрению сотрудников как источник к изменениям и рационализации производственных процессов, мотивация которого стала разносторонней и индивидуальной.

Источники и литература

- 1) Агафонова Е.В., Кобозева Е.М. Человеческий капитал как фактор создания эффективной экономики // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 2-1 (66). С. 88-90.
- 2) Агеева Н. Инициатива не наказуема. Кто и как генерирует идеи // РБК. 2020. №6-8 (157). С. 52-56.
- 3) Сигидов Ю.И., Рыбьянцева М.С., Моисеенко А.С. Эволюционный характер развития системы кайдзен: исторический и предметно-универсальный подходы // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. №48 (234). С.20-30.
- 4) Темнова И.О. История формирования основных научных подходов к развитию персонала в организации // Вестник университета №1. 2017. С.169-175.
- 5) Холократия на практике. Zappos-крупнейшая компания, внедрившая у себя принципы холократии // Businessrevisor [Электронный ресурс] URL: <https://businessrevisor.ru/2019/02/zappos-the-biggest-holacracy>.