

проведением оценки её эффективности, и определением способов ее дальнейшего увеличения стоимости.

Финансовой структурой капитала является сопоставление различных элементов собственного с заемным капиталом предприятия. Источниками формирования таких элементов капитала считаются финансовые ресурсы, трансформирующиеся в капитал во время их привлечения и использования в финансово- хозяйственной деятельности предприятия. Целью такой трансформации может быть увеличение капитала в виде получения дохода и/либо роста стоимости предприятия [4, с.13-15].

Таким образом, главные особенности англо-американской модели заключаются в огромном размере собственников акционерных капиталов. Иными словами, для каждой огромной компании Великобритании, США и других стран присуще значительное число мелких акционеров, т.е. нет в корпорациях главных инвесторов. В катастрофически быстро изменяющихся социально– экономических условиях, а также принимая во внимание специфику отечественного рынка, прибегать к мировому опыту управления финансовыми ресурсами как основного направления к устойчивости отечественных предприятия становится невозможным.

Первоначальная причина лежит в отсутствии нормативно-правовой базы. В целом, в Казахстане существует много законов, определяющих работу банков, компании, сводящихся к контролю взаимоотношении субъектов финансовой системы.

Список использованной литературы

1. Хахонова Н.Н. Бюджетирование денежных потоков: зарубежный опыт и российская практика // Экономические науки. 2006. №7. С. 34-39.
2. Витун С.Е., Чигрина А.И. Финансы предприятия отрасли. Учебное пособие. Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2009. 213 с.
3. Закон Республики Казахстан от 31 августа 1995 года № 2444 О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 05.01.2021 г.).
4. Бриггем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент: Полный курс: В 2-х т. / Пер. с англ. Экономическая школа. 2009. 234 с.

Д.А. Казанцева, научный руководитель *Б. Сайфидинов*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
dasha.kazantseva.10@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. *В настоящее время появляется все больше и больше способов управления персоналом. В статье описаны наиболее популярные подходы управления персоналом. Каждый подход имеет свои особенности, и каждая фирма сама выбирает что подходит именно ей.*

Ключевые слова: *экономика, менеджмент, управление, персонал, организация, руководство.*

D.A. Kazantseva, scientific adviser B. Saifidinov
Russian state professional pedagogical university
Yekaterinburg, Russia
dasha.kazantseva.10@mail.ru

MODERN APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract. *Currently, there are more and more ways to manage personnel. The article describes the most popular approaches to personnel management. Each approach has its own characteristics, and each company chooses what is right for it.*

Keywords: *economy, management, personnel, organization, leadership.*

Меняются люди, технологии и другое множество вещей в этом мире, соответственно, будет меняться и подход людей к управлению персоналом. На первый взгляд, кажется, что управление персоналом не такая уж и сложная деятельность, но если погрузится в эту сферу, однозначно ясно, что не каждый человек способен организовывать активность других людей, фирм, предприятий. Этой теме посвящено большое количество исследовательских работ известных личностей, таких как Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Хофстед, Э. Шейн. Эффективность функционирования современной организации во многом определяется применяемой в ней системой управления персоналом, от того, насколько быстро и адекватно может эта система адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды организации.

Фредерик Тейлор считается основателем школы научного управления. Первоначально сам Тейлор называл свою систему «управлением посредством заданий». Он считал, что управление является функцией, у которой есть ряд принципов, и эти принципы относятся не только к управленческой деятельности. Основные принципами являются:

Подробное изучение трудовой деятельности любой направленности.

Обучение сотрудников, менеджеров основано на научных критериях.

Сотрудничество руководства и сотрудников.

Равномерное и справедливое распределение обязанностей.

Ученый утверждает, что администрация имеет обязанность выбирать людей, способных удовлетворить рабочие требования, а затем обучить этих людей для работы в конкретном направлении. Тейлор считает, что специализация труда одинаково важна как на управленческом уровне, так и на исполнительном. Он считает, что планирование необходимо осуществлять в плановом отделе чиновниками, которые всесторонне подготовлены и могут выполнять все функции планирования.

Анри Файоль впервые представил систематизированную теорию управления, опираясь на свой практический опыт. Он был убежден, что научиться эффективно управлять можно только тогда, когда существует четкая формализованная теория. Принципы управления, сформулированные Файолем, отражают условия эффективной реализации функций. К ним относятся:

Разделение труда. Цель состоит в том, чтобы улучшить качество и объем производства при сохранении уровня стоимости ресурсов.

Власть - ответственность. Власть наделяет людей правом распоряжаться и силой подчинять.

Вознаграждение. Оплата не является самым важным мотиватором.

Дисциплина, т.е. подчинение, деятельность, усердие, проявляемые в соответствии с соглашением между администрацией и персоналом.

Единство распорядительства (единоначалие). У одного работника может быть только один непосредственный начальник, который дает ему приказы. Двойственность руководства приводит к конфликту.

Единство руководства: один руководитель и одна программа для совокупности операций и другие.

Он отметил, что принципы и функции управления универсальны и могут использоваться в любой организации — от предприятия до государства.

Модель исследователя Гирт Хофстеде привлекает внимание высокой степенью развития. Важным преимуществом этой модели является то, что данные о ней собираются вокруг основных ценностей, на которые люди ориентируются во время своей деловой деятельности. Таким образом, с помощью этой модели существует возможность интерпретации статистических данных, полученных в ее рамках с точки зрения деловой активности и управления бизнесом.

Для изучения национальной культуры как базового фактора организационного поведения Хофстед предложил использовать следующие параметры, представляющие собой континуумы таких характеристик поведения:

Индивидуализм — коллективизм;

Дистанция власти (степень участия в принятии решений, касающихся всех);

Приемлемость неопределенности;

Мужественность — женственность;

Временной горизонт ориентации на будущее.

В настоящее время ученые наиболее четко сформировали три подхода к управлению персоналом, которые применяются чаще остальных. Рационалистический (процессуальный), гуманистический (психологический), организационный (корпоративный). Каждый из них подразумевает различное отношение к личности, профессионалу, специалисту [1, с. 72]. Далее каждый подход мы рассмотрим более подробно, чтобы понять, как он действует.

Для начала рассмотрим рационалистический (процессуальный) управленческий подход. Этот подход рассматривает человека как субъекта определенного вида деятельности, управление которым имеет цель рациональным способом достичь эффективного оптимизации его действий. Данный подход нацелен на стимулирование человека посредством материальных вознаграждений. Данный подход сводится к тому, что человек в организации должен функционировать в среде с четкой структурой и заданиями, требованиями и инструкциями и т.д., максимально эффективно используя свои профессиональные навыки и ресурсы. При этом сотрудник в любой момент своей профессиональной деятельности должен понимать, что и как ему делать. [5, с. 93–97]. Переход к процессуальному управленческому подходу требует от сотрудников постоянной совместной работы, несмотря на то, что они могут относиться к различным подразделениям. От того, насколько удастся обеспечить эту совместную работу, будет зависеть «работоспособность» принципов, заложенных в процессный подход.

Второй подход это – гуманистический (психологический) управленческий подход. Гуманистический подход больше внимания уделяет человеку, его психологии и отношению к работе. Исходя из этого здесь действия направлены на оптимизацию социально-психологических аспектов деятельности внутри организации [3, с. 48]. Современный подход увеличения экономической и социальной эффективности деятельности предприятия подразумевает усиление внимания к интересам работника: постоянное улучшение условий и повышение содержательности труда, учет индивидуальных целей и устремлений работника. В рамках данного подхода возникает понимание того, что эффективное организационное развитие – это не

только изменение структур, технологий и навыков, но и изменение ценностей, которые лежат в основе совместной деятельности людей.

Организационный (корпоративный) управленческий подход тоже имеет свои особенности. Объектом организационного подхода являются потребности организации и её интересы, а задача управления сводится к усилению управленческой функции организационной культуры. Данный управленческий подход строится на неразрывной связи профессионала и организации. Предприятие обеспечивает работника возможностью самореализации и дает перспективы для карьерного роста, а сотрудники, в свою очередь, ориентированы на повышение надежности и конкурентной способности своей организации, стремятся соблюдать внутриорганизационные нормы, а в определенных ситуациях готовы ставить организационные цели выше своих личностных [4, с. 25]. Корпоративный подход в вопросах управленческой деятельности является приоритетным в силу своей высокой эффективности.

Важнейшим элементом эффективного управления кадровым потенциалом является его оценка и аудит, необходимые как для определения направлений развития человеческих ресурсов организации и формирования гибкой кадровой политики в целом, так и для осуществления грамотного стратегического планирования в целом; создания конкурентных преимуществ, основанных на фактическом или запланированном для достижения уровне интеллектуального и инновационного капиталов [2, с. 136].

В итоге ясно, что предпринимательство в современном мире меняется, поэтому должны происходить и изменения в подходах к управлению персоналом в современной организации. Поиск и внедрение нестандартных подходов позволяет предприятиям отделяться от конкурентов, разрабатывать свои собственные и даже патентные технологии. В условиях развития рыночной экономики, традиционные методы управления персоналом, не дополненные новациями, быстро устаревают и не приносят какого-либо значимого эффекта. Продуктивное развитие организации основывается не только на изменении технологической, но и человеческой составляющей деятельности организации: на изменении ценностей, лежащих в основе сотрудничества людей. Поэтому, каждая организация в праве выбирать свой путь развития, она может использовать конкретную систему управления, а может совмещать.

Список использованных источников

1. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. Санкт-Петербург: Речь, 2010. 319 с.
2. Иванова А.А. Современные принципы и подходы к управлению персоналом для обеспечения эффективного использования трудового потенциала организации // Молодой ученый. 2018. № 40 (226). С. 132–136.
3. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом: учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова. Москва : Издат. центр ЕАОИ, 2008. 200 с.
4. Клейнер Б. Корпоративное управление и эффективность деятельности компаний // Вопросы экономики. 2008. № 10. С. 32–48.
5. Лукьянова А.А. Реализация управления знаниями на основе функций системы управления персоналом // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2012. № 1. С. 93–97.