

УДК 338

**ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ: КАДРОВАЯ ЗАВИСИМОСТЬ, РОТАЦИЯ РУКОВОДСТВА,
ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРА**

Алимусин Бекет Женисович

beketalimusin@gmail.com

Студент ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Нур-султан, Казахстан

Научный руководитель- д.э.н., профессор Мадиярова Диана Макаевна

Аннотация: В данной статье рассматривается три направления управления персоналом. Кадровая зависимость как сотрудника, ротация его руководства и влияние гендера вкупе со всем этим сложилось ряд проблем в управлении персоналом и в их поведении.

На современном этапе структурные изменения в экономике и стремительное развитие науки и техники привели к повышению роли человеческого фактора в

производстве и управлении. Вполне естественно, что у каждого субъекта есть необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом производственных интересов и интересов работника, в системе оплаты труда, в рассмотрении индивидуальных проблем работников, улучшении их социальных условий и отпуска.

Повышение эффективности управления персоналом может быть достигнуто за счет использования следующих факторов: совершенствование организации труда; вовлечение персонала в процесс управления; обучение и развитие персонала путем систематического обучения и повышения квалификации работников.

В статье изложены вопросы некоторые сегменты системы управления персоналом.

Данное исследование базировано на изучении следующих составляющих: кадровая политика, ротация руководства, влияние гендера. Относительно кадровой политики, можно отметить, что сегодня рядом исследователей подтверждено, что информирование исполнителя увеличивает результаты на 12-15 % по итогам работы. Для того, чтобы эффективно использовать деньги в качестве мотиватора, необходимо платить конкурентоспособную зарплату за привлечение и удержание специалистов, а также связывать оплату за работу с мастерством или результатом, чтобы награда была соизмерима с реальными усилиями работника.

Также возможно использование системы нематериального стимулирования. Жизненно важно, чтобы руководитель организации смог выразить свою благодарность за труд, когда работник его заслужил.

Таким образом, приятные эмоции работника будут связаны с качественным и своевременным выполнением работы, что прежде всего предопределяется психологическим состоянием персонала.(см. таблицу1).

Ключевую роль в этом процессе играет система оценки конечных результатов деятельности, выработки принципов и подходов к сопоставлению критериев для оценки их уровня. При этом стоит учитывать, что "эффективность" и "результативность" принципиально разные понятия. Одним из лучших определений по этой теме является «key indicators of activities (KIA)» [1; 25].

Управление по целям технология МВО была предложена Питером Друкером в 50-х годах XX века [2]. Система управления по целям дает возможность значительно повысить объективность оценки персонала, который осуществляется на основе не личных качеств, а результаты работы конкретного подрядчика.

Повышение эффективности управления персоналом может быть достигнуто за счет использования следующих факторов: совершенствование организации труда; вовлечение персонала в процесс управления; обучение и развитие персонала путем систематического обучения и повышения квалификации работников.

Таблица 1



Следует отметить, что изменения, касающиеся усиления управленческих функций персоналом, привели к разработке комплекса мероприятий по повышению управленческой эффективности персонала организации. Реализация данных мероприятий позволит повысить эффективность управления персоналом и повысить качество работы персонала. Произведенное обобщение позволяет нам представить структуру управления персоналом (см. таблицу 2)

Между тем, реализация приведенного комплекса мер в кадровой политике на предприятии основывается на следующих принципах:

- Максимальное использование трудового потенциала работников для решения текущих и перспективных задач;
- Стимулирование персонала компании к профессиональному росту, повышению квалификации, обучению;
- Создание условий для своевременного приобретения необходимой квалификации и повышения уровня квалификации и развития творческих способностей;
- Социальная ответственность компании за каждого работника;
- Повышение квалификации и фиксированное повышение;

Таблица 2

Организационная структура. – Построение эффективной организационной структуры управления организацией. – Сокращение текучести кадров. – Определение и уточнение организационной структуры отдела кадров, его задач и функций. – Информирование отдела кадров о государственном движении персонала. – Регламентированность всех HR-процессы
Подбор персонала. – Туннельный набор и расстановка кадров. – Хорошее планирование и точный выбор. – Укрепление кадрового резерва. – Порядок и контроль кадровой документации при приеме на работу. – Формирование положительного имиджа организации.
Адаптация персонала. – Укрепление корпоративного духа компании социализация и улучшение обстановки на предприятии. – Повышение ответственности менеджеров за структуры управления и персонала за адаптацию.
Мотивация. – Удовлетворение потребностей сотрудника. – Более полной реализации трудового потенциала персонала. – Высокопродуктивный труд.

Относительно такого вопроса как ротация руководства, отмечаем что, внедрение понятия ротаций руководства пришла в Казахстан и Россию в начале 2000-ых годов. Сама техника ротаций руководства активно используется уже давно за рубежом.

Ротация в государственной службе является нуждой по борьбе с коррупцией, а в частных компаниях для улучшения качества управления. К примеру, Министерство Иностранных дел Германии постановила, что каждый сотрудник, по решению руководства, отправить в любую страну и по любой миссии и это каждые 3-4 года. Также в Германии было решено провести изучения в области поведения государственных служащих. Специально для этих целей нанимались ревизоры «под прикрытием» и они вели статистику,

по которой ученые сделали вывод, что коррупция сокращается, в следствие ротаций. Частное лицо уже не может рассчитывать на дачу взятки, так как они не знают какая реакция последует у сотрудника. А вот Китайской народной республике ротация введена для всех уровней власти и срок составляет 5 лет. Сотрудники могут быть переброшены из хорошо развитых экономических регионов, перейти на регион с более низким уровнем. Этим занимается Министерство Труда Китая.

В Японии есть такое понятие как успешное развитие карьеры, а именно ротация помогает им в этом. Открывать для себя новые места и знакомиться с новыми людьми является залогом успеха. Ежегодно 30-40% персонала меняется.

В Республике Казахстан ротация не распространяется на все уровни власти. В основном это МВД РК, таможенная служба, правоохранительных органах, налоговая и в прокуратуре. Порядок и условия ротации принимает Президент РК.

В ходе исследования анализу было подвергнуто и гендерное влияние. Идентичность мужчин и женщин проявляется за счет воспитания и окружения. Часто говорится о равных возможностях для обеих сторон, но обычно преобладают стереотипы и давление общества влияет на выбор профессии, а также дальнейшая работа в ней.

Самый распространенный стереотип- то, что женщина не может управлять и в основном им легче прибывать за спиной у мужчин. Женщина на высокой должности вызывает некоторое недоумение у мужской составляющей и может вызвать сопротивление за место.

В странах запада женщины чаще занимают высокие должности, в отличие от стран СНГ, в частности, это зависит от менталитета, который корнями уходит в историю. Реализация женщин в управлении персоналом зависит от уровня ее подготовки как руководителя, а также немалую роль играет воспитание, которое у нее было в детстве.

В завершении можно сказать что, в условиях глобализаций усиление цифровой экономики, проникновение ее во все сферы жизни человека рождает новую парадигму в процессе управления. Это ставит необходимую задачу - углубить исследования гендерного влияния на общество. Разработанные в этих условиях подходы позволят повысить качество кадровых функций, что будет способствовать активизации работы персонала, а также формированию и развитию эффективной системы управления персоналом, а также в грамотном распределении ротации и открытии возможностей для женщин.

Список использованной литературы:

1. Klochkov, Alexey. KPI imotivatsiiapersonala» — HR biblioteka Rossii-2002 h [«KPI and motivation of personnel» — HR library of Russia-2002 g]. [wikireading.ru](https://marketing.wikireading.ru/12499) Retrieved from <https://marketing.wikireading.ru/12499>
2. Upravleniepo tseliam [Management by objectives]. hr-portal.ru Retrieved from <http://www.hr-portal.ru/article/upravlenie-pocelyam>
3. Lesbayeva, T. (2003). Upravleniepersonalom [Personnel management]. Almaty: Tsennyebumahi
4. Spivak, V.A. (2000). Orhanizatsionnoepovedenieiupravleniepersonalom [Organizational behavior and management of personnel]. SaintPetersburg: Piter
5. Genkin, M. (2007). Ekonomikaisotsiolohiiatruda [Economy and sociology of work]. Moscow: Norma
6. Vesnin, V.R. (2009). Upravleniepersonalom [Personnel management]. Moscow: Prospect
7. Vesnin, V.R. (2001). Prakticheskiiimenedzhmentpersonala. Posobiepokadrovoirabote [Practical management of personnel. Benefitonpersonnelwork]. Moscow
8. Kibanov, A.Ya. (2009). Upravleniepersonalomorhanizatsii. Praktikum [Personnel management of the organization. Practicalwork. Educationguidance]. Moscow: INFRA-M