

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Райзберг Б. А. Основы экономики: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2003. 408 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 3-е изд., доп. М.: Изд-во НОРМА, 2001. 448 с.
3. Горкин А. П. Социальная энциклопедия. М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. 438 с.
4. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М.: Рада, 1992. 188 с.
5. Зайцев А. К. Качество трудовой жизни // Народонаселение. 2001. № 2. С. 155–161.
6. Мазеева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 3. С. 115–121.
7. Потуданская В. Ф. КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона // Актуальные проблемы труда и социальной политики: матер. регион. науч. практ. конф. Омск, 2003. С. 9–11.

## REFERENCES

1. Raizberg B. A. Fundamentals of Economics: textbook. M.: INFRA-M, 2003. 408 p.
2. Genkin B. M. Economics and sociology of work: Textbook for high schools. 3-d addition. M.: Publisher NORM, 2001. 448 p.
3. Gorkin A. P. Social encyclopedia. M.: Great Russian Encyclopedia, 2000. 438 p.
4. Platonov O. A. Improving the quality of working life: the experience of the United States. M.: Rada, 1992. 188 p.
5. Zaitsev A. K. Quality of work life // Population. 2001. # 2. P. 155–161.
6. Mazeeva N. Quality of work life – an important component of personnel management // Problems of the theory and practice of management. 2004. # 3. P. 115–121.
7. Potudanskaya V. F. KTZh as an indicator of socio-economic situation of the region // Actual problems of Labor and Social Policy: materials of regional scientific and practical conference. Omsk, 2003. P. 9–11.

УДК 331

ББК 65.291.6-18

**Spivak Viktoriya Vadimovna**,  
post-graduate student of the department  
of international economic relations  
of Khmel'nitsky national university,  
Ukraine, Khmel'nitsky,  
e-mail: vikaspivak@yandex.ru

**Спивак Виктория Вадимовна**,  
аспирант кафедры международных  
экономических отношений  
Хмельницкого национального университета,  
Украина, г. Хмельницкий,  
e-mail: vikaspivak@yandex.ru

## МЕХАНИЗМ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ

## MECHANISM OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: CONCEPT AND BASIC COMPONENTS

*В последнее время на предприятиях особое внимание уделяется организации системы и процесса кадрового менеджмента. Вследствие этого многие предприятия начинают перестраивать существующие системы менеджмента, но далеко не везде эти изменения повышают эффективность работы персонала и соответствуют действительным потребностям организации. Это происходит в силу того, что система кадрового менеджмента предприятия часто изменяется без предварительного анализа ее работы, без научного обоснования и понимания необходимости каких-либо изменений. В условиях рыночной экономики одной из актуальных проблем, волнующих руководителей предприятий, является формирование организационно-экономического механизма управления предприятием, который был бы способен обеспечить эффективное управление кадрами и высокую конкурентоспособность предприятия. В статье рассмотрено понятие механизма формирования кадрового менеджмента, определены основные его элементы: цели, методы, система, принципы, задачи и технология кадрового менеджмента.*

*Recently the enterprises pay the special attention to organization of the system and process of the human resources*

*management. Hence many enterprises begin to reconstruct the existing systems of management; however, not everywhere these changes increase efficiency of the personnel activity and correspond to the actual demands of the organization. It takes place because the system of the human resources management of the company often changes without the preliminary analysis of its work, without scientific justification and understanding of the necessity of any changes. In the conditions of the market economy one of urgent issues disturbing the leaders of the enterprises is the formation of organizational-economic mechanism of the company management that is able to provide an effective human resources management and high competitiveness of the enterprise. The concept of the mechanism of formation of the human resources management has been analyzed in the article; its basic elements have been determined: goals, methods, system, principles, tasks and technology of the human resources management.*

*Ключевые слова: механизм, кадровый менеджмент, технико-экономическая, организационно-экономическая, правовая, социально-психологическая и педагогическая составляющие, система, цели, принципы, методы, элементы, технология, задачи, промышленное предприятие.*

*Keywords: mechanism, human resources management, technical-economic, organizational-economic, legal, social and psychological and pedagogical components, system, goals, principles, methods, elements, technology, tasks, industrial enterprise.*

Механизм кадрового менеджмента следует рассматривать как часть системы управления, обеспечивающую эффективное воздействие на факторы, состояние которых обуславливает результат деятельности объекта управления.

На сегодняшний день не существует четкого определения понятия «механизм». Одни авторы трактуют его как совокупность процессов, происходящих в организации, другие – как этапы жизненного цикла организации, третьи – как основные правила, нормы, которые действуют в пределах организации.

Так, по мнению Л. И. Абалкина, механизм – это способ организации общественного производства с присущими ему формами и методами, экономическими стимулами и правовыми нормами [1].

По В. А. Власенко, механизм – это совокупность функций, методов, принципов и средств управления, основных задач и целей, форм, структур, технологий для эффективного использования ресурсов системы, это система факторов, которые могут быть направлены на координацию функциональных аспектов деятельности социально-экономической системы с целью сохранения ее целостности, поддержания стабильного состояния параметров входа и выхода, оптимального протекания процессов в пределах подсистем и своевременной реакции на запросы окружающей среды.

Л. С. Зеленцова рассматривает понятие механизма как конкретное сочетание отношений, форм, методов и средств, обеспечивающих функционирование производственно-экономической системы.

На основе теоретических исследований различных научных взглядов ученых определим, что собой представляет механизм и как по-разному он трактуется различными ведущими учеными (табл. 1).

Таблица 1

**Определение понятия «механизм» различными учеными и научными сообществами**

Источник	Определение понятия «механизм»
В. М. Иванов, В. И. Патрушев [2]	Способ организации управления общественным развитием, при котором методы, средства и принципы управления взаимосвязаны, что и обеспечивает эффективную реализацию целей управления.
В. И. Мухин [3]	Совокупность действий субъекта и объекта управления, что обеспечивает выполнение процесса управления.
К. А. Раицкий [4]	Совокупность форм, методов и инструментов управления экономическими процессами, которые влияют на хозяйственную деятельность, достижение стратегических и поточных целей развития.
А. М. Омаров [5]	Обеспечение функционирования управляющей подсистемы, ориентированной на достижение целей системы.
Авторское определение	Совокупность социальных, материальных, организационных, экономических и информационных элементов, которые направлены на повышение эффективности использования и формирования кадрового потенциала промышленного предприятия.

Механизм кадрового менеджмента, по нашему мнению, должен содержать такие составляющие, как технико-экономическая, организационно-экономическая, правовая, социально-психологическая и педагогическая (рис.).

Технико-экономическая составляющая отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственные условия.

Организационно-экономическая составляющая содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени.



Рис. Составные элементы кадрового менеджмента

\* Собственная разработка автора.

Нормативно-правовая составляющая включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом.

Социально-психологическая составляющая отражает вопросы социально-психологического обеспечения менеджмента персонала, внедрение различных социологических и психологических процедур в практику работы.

Разъяснительная составляющая предполагает решение вопросов, связанных с воспитанием персонала, наставничеством.

Основными целями механизма кадрового менеджмента являются организационные, мотивационные и экономические цели.

Организационные цели кадрового менеджмента включают стабильные коммуникационные процессы между отделами, формирование гибкой до кризиса организационной структуры и структуры управления предприятием, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом.

Мотивационные цели кадрового менеджмента включают управление развитием персонала, управление мотивацией поведения персонала, управление социальным развитием, снижение текучести кадров и предотвращение различных кризисов в рабочем коллективе (психологических, безразличия к работе, кризиса взаимоотношений).

Экономические цели кадрового менеджмента включают повышение конкурентоспособности предприятия за счет трудовой и творческой активности персонала, повышение эффективности труда (в частности, достижение максимальной прибыли), обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Методы являются совокупностью всех способов и приемов воздействия на объект управления с целью достижения поставленной цели. Различают следующие виды методов: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы используются в целях обеспечения стабильной юридической среды для деятельности

**Принципы механизма формирования кадрового менеджмента**

	Название принципа	Содержание принципа
1.	Обусловленность функций управления персоналом целями производства	Функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с потребностями и целями производства.
2.	Экономичность	Предполагает наиболее эффективную и экономичную организацию системы управления персоналом.
3.	Перспективность	Учет перспектив развития предприятий.
4.	Комплексность	Учет всех факторов, влияющих на систему управления.
5.	Оперативность	Своевременное принятие решений по анализу и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

предприятия и работников, защиты конкретной среды, обеспечения прав и свобод.

Экономические методы базируются на использовании экономических стимулов, реализуются через материальное стимулирование коллектива или отдельных работников.

Социально-психологические методы основаны на использовании моральных стимулов к работе и влияют на персонал с помощью психологических механизмов с целью перевода административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека.

Система механизма формирования кадрового менеджмента включает:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия;

- формирование численного и качественного состава кадров (набор, отбор и расстановка персонала);

- кадровую политику (принципы подбора и расстановки персонала, условия найма и увольнения, обучения и повышения квалификации, оценка персонала и его деятельности);

- систему общей и профессиональной подготовки кадров;

- адаптацию работников на предприятии;

- оплату и стимулирование труда (формы оплаты труда, пути повышения производительности труда);

- оценку деятельности и аттестацию кадров;

- систему развития кадров (обучение, планирование трудовой карьеры);

- формирование кадрового резерва;

- организационную культуру фирмы, а также межличностные отношения между работниками, администрацией и общественными организациями.

Механизм формирования кадрового менеджмента функционирует на основе следующих положений:

- 1) формирование стратегии предприятия и стратегии развития персонала, то есть необходимо учитывать влияние как внешней, так и внутренней среды, а также все возможные факторы, связанные с развитием персонала;

- 2) формирование целей предприятия при условии учета интересов персонала или учета и согласования интересов руководителей и подчиненных.

При разработке механизма формирования кадрового менеджмента необходимо учитывать определенные принципы построения (табл. 2), а также определить факторы, которые имеют свою внутреннюю специфику и оказывают влияние в разных внешних условия.

Еще одним элементом механизма кадрового менеджмента является технология менеджмента – это последовательность и процедуры реализации функции управления, система и порядок документооборота на предприятии, порядок использования определенной совокупности технических средств для работы с информацией. Выделяют следующие технологии управления: управление целями, управление результатами, управление на основе потреб-

ностей и интересов, управление на основе постоянных проверок и указаний, управление в исключительных случаях, управление на основе активизации потенциала.

Механизм кадрового менеджмента должен функционировать на основе законов необходимого разнообразия, специализации и интеграции управления, экономии времени, приоритетности стратегических целей организации и растущей субъективности и интеллектуальности в управлении.

Основные задачи механизма формирования кадрового менеджмента:

- ориентация кадрового менеджмента не только на реализацию миссии и целей предприятия, на решение задач повышения эффективности управления предприятием, но и на интеллектуальное развитие персонала предприятия;

- обеспечение открытости, объективности и прозрачности кадрового менеджмента;

- разработка четко формализованных кадровых документов и ознакомление кадрового состава предприятия с их содержанием;

- обеспечение доминанты социально ориентированного управления на предприятии;

- разработка действенной кадровой и социальной политики;

- обеспечение на предприятии непрерывного развития науки, техники, технологий, совершенствования предметов труда, форм и методов организации производства.

Таким образом, в условиях становления рыночной экономики актуальным для руководителей предприятий является формирование такого экономического механизма управления предприятием, который был бы способен обеспечить эффективность управления и повысить конкурентоспособность предприятия, и поэтому механизм кадрового менеджмента должен обеспечить надлежащее формирование персонала и эффективное его использование с помощью принципов, методов, подходов с целью достижения эффективного функционирования промышленного предприятия.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Абалкин Л. И. Хозяйственный механизм. Новый тип экономического мышления. М.: Экономика, 2000. 912 с.
2. Иванов В. М., Патрушев В. И. Основы управления механизмом: учеб. М.: Высш. школа, 2001. 271 с.
3. Мухин В. И. Исследование систем управления: учеб. М.: Экзамен, 2003. 384 с.
4. Раицкий К. А. Экономика организации: учеб. М., 2003. 275 с.
5. Омаров А. М. Менеджмент. Управление – древнейшее искусство, новейшая наука: учеб. М., 2009. 325 с.
6. Гавкалова Н. Л. Социально-экономический механизм эффективности менеджмента персонала: методология и концепция формирования. Харьков: ХНЕУ, 2007. 400 с.
7. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд. доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2002.

REFERENCES

1. Abalkin L. I. Economic mechanism. The new type of economic thinking. M.: Economy, 2000. 912 p.
2. Ivanov V. M., Patryshev V. I. Fundamentals of the mechanism management: textbook. M.: Higher School, 2001. 271 p.
3. Myxin V. I. Research of management systems: textbook. M.: Examination, 2003. 384 p.
4. Raitsky K. A. Economics of the company: textbook. M., 2003. 275 p.
5. Omarov A. M. Management. Management is the most ancient art, and the newest science: textbook. M., 2009. 325 p.
6. Gavkalova N. L. Socio-economic mechanism of efficiency of personnel management: methodology and concept of formation. Kharkov: HNEU, 2007. 400 p.
7. Management of the company personnel: textbook / Edited by A.Ya. Kibanov. 2-d edition, revised and amended. M.: INFRA-M, 2002.

*Приглашаем на сайт научного журнала  
«Бизнес. Образование. Право.  
Вестник Волгоградского института бизнеса»  
<http://vestnik.volbi.ru>*



Здесь вы можете получить следующую полезную информацию:

- паспорта научных специальностей, разработанные экспертными советами Высшей аттестационной комиссии Министерства в связи с утверждением приказом Минобрнауки России от 25 февраля 2009 г. № 59;
- перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук;
- график предоставления авторских материалов в научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- условия публикации статей;
- требования к публикации статей;
- положение о рецензировании;
- адреса ведущих библиотек России и стран СНГ, а также электронных библиотек, с которыми сотрудничает научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;

- условия подписки на научный рецензируемый журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- архив номеров научного рецензируемого журнала «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- свежий номер научного рецензируемого журнала «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- информацию о конференциях, проводимых научным рецензируемым журналом «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- условия размещения рекламы в научном рецензируемом журнале «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- дополнительную информацию об авторах, опубликовавших свои статьи в научном журнале «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса»;
- в информационном блоке размещена полезная информация для аспирантов, докторантов и ученых.

**Я интеллектуал!**

Мое самое большое богатство – мой интеллект. Но сколько он стоит сегодня?

У меня есть изобретения, научные статьи, монографии и диссертации, научные открытия. Я пишу стихи и прозу, музыку, увлекаюсь народным творчеством, народными промыслами и многим другим. Где я могу предложить себя, свой интеллект и иметь, кроме удовлетворения от своего творчества, еще и какой-то доход? Здесь, на ярмарке!

Ты можешь поместить объявление со своими контактами и кратко изложить, что ты продаешь, предлагаешь к внедрению, тиражированию или обмену. Можно предложить любые формы сотрудничества интеллектуала с бизнесом, властью, общественными организациями, со всеми, кто ищет инновационные пути развития и готов их спонсировать, поощрять и развивать.

Давай встретимся на ярмарке продуктов интеллектуального труда, познакомимся! И начнем сотрудничать! Очень важно и то, что сегодня, когда в Сколково осуществляется многомиллиардный проект, ты можешь проявить себя, это шанс получить работу.

Нас миллионы – умных, ищущих, знающих, желающих улучшить нашу жизнь!



**Ярмарка продуктов интеллектуального труда**

<http://ya-intellektual.ru/>

*Держите, выдумывайте, предлагайте.*

*Это ваш шанс!*

*Мы ждем вас в наших павильонах!*