

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ: ОСНОВНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 524 группы

направления подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное
управление

социологического факультета

Мезенцевой Кристины Владимировны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ Т.В. Темаев
подпись, дата

Зав.кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Л.С. Аникин
подпись, дата

Саратов 2020

Общая характеристика работы

На сегодняшний день становление рыночной экономики, увеличение непредсказуемости во внешних отношениях, а также рост научно-технического развития привело к смене общих принципов руководства от оперативного к стратегическому типу управления. В настоящее время, нормативно-методическая база управления кадрами практически не обеспечивает полноценного развития потенциала рабочего коллектива. Недооценка роли руководителя в организации, а также необоснованная реализация кадровых решений сдерживает рост показателей эффективности работы предприятия, а также качество производительности труда.

Эффективная экономика - это в первую очередь, эффективное управление. Наличие четкой стратегии управления является основным фактором конкурентных преимуществ. Направляющим и ключевым звеном любого трудового объединения является руководитель¹. Именно его повседневная управленческая деятельность способствует реализации, как краткосрочных задач, так и масштабных долгосрочных целей.

Изучение и анализ управления человеческими ресурсами просто необходимо для повышения показателей выполнения целей организации. Результативность управления предприятием возможна за счет построения более грамотных систем управления персоналом, использование полного учета факторов, связанных с развитием человека в организации и его трудового потенциала.

Степень научной разработанности темы

Изучение влияния личностных качеств руководителя на его управленческую деятельность отчетливо видно в современных трудах В.А. Спивака, А.П. Егоршина, Е.В. Яшкова, Д.А. Аширова, Н.А. Троицкой, М.В. Шалимова, М.Н. Рубцова, Д.А. Кузнецов, М.А. Голубкова, Ю.М. Завялова, А.С. Филичкин, И.В. Неверов и других российских авторов. О сущности управления, его основных целях и функциях говорится в работах Н.В.

¹ Муллахметов Х.Ш. Контроль-Менеджмент-М., Экономика, 2015- С. 94-109

Федоровой, Е.В. Денисова, Н.Л. Синева, О.Ю. Минченковой, И.К. Адезиса, Е.Б. Моргунова, В.Н. Бабковской, М.В. Шалимова. Деятельность в сфере управления интересна многим не случайно, так как специалисты в этой области призваны управлять самым ценным, что есть в обществе - интеллектуальными возможностями, знаниями и умениями, творческими способностями, кадровым потенциалом организации и страны в целом. Несмотря на большой интерес к изучению вопросов управления трудовым коллективом, данная тема подлежит углубленному изучению.

Актуальность данной работы

Изучение и анализ управления человеческими ресурсами просто необходимо для повышения показателей выполнения целей организации. Результативность управления предприятием возможна за счет построения более грамотных систем управления персоналом, использование полного учета факторов, связанных с развитием человека в организации и его трудового потенциала.

Объектом исследования в данной работе система управления человеческими ресурсами.

Предмет исследования - роли и функции руководителя организации в сфере управления человеческими ресурсами.

Целью исследования является изучение особенностей, основных ролей и функций управления человеческими ресурсами в организации. Для достижения поставленной цели ставятся следующие **задачи**:

1. Изучить полномочия и функции руководителя.
2. Рассмотреть стили руководства и определить основные качества управленца в организации.
3. Выявить пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Теоретической базой бакалаврской работы фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных авторов,

исследующих вопросы по улучшению эффективности деятельности в сфере управления.

Нормативно-правовой базой представленной работы являются Трудовой Кодекс РФ, действующие Федеральные законы, Постановления Правительства РФ.

Структура исследования представлена, введением, двумя главами, включающими в себя шесть параграфов, заключением и списком использованных источников.

Основное содержание работы

В **первой главе** работы определена специфика современной системы управления человеческими ресурсами. Сущность трудовой деятельности руководителя, место и роль в механизме управления организацией предопределяет особенности его статуса, значительно отличающегося от статуса иных работников. Оценка личности руководителя организации, как правило, осуществляется по его деловым и коммуникативным компетенциям. При этом одни и те же деловые качества руководителя при разной степени интенсивности задействования могут быть как положительными, так и отрицательными для организации. В качестве примера можно выделить готовность руководителя организации к риску. Основным средством эффективного управления является руководство организации. Успехи и неудачи предприятия - это в большей степени успехи и неудачи руководителя, это то, что он не смог увидеть и предвидеть в своей деятельности, что не доглядел, и, конечно же, то, что он не смог реализовать.

Функции руководителя заключают в себе единую цель, которая, как правило, состоит из двух компонентов²:

1. Изучение и анализ факторов оказывающих влияние на организацию.
2. Подбор мероприятий, направленных на стабилизацию состояния или оптимизацию управленческой деятельности.

² Ермоловская О. Ю. Организационные нововведения как особый вид инноваций // Вестник Академии. 2015. №4. С. 157-162.

Сегодня организации достигли огромных масштабов. Поэтому одной из главных функций руководителя следует выделить умение представить и зарекомендовать организацию на внешнем рынке. Помимо своей повседневной деятельности управленец коммуницирует с различными категориями лиц. В первую очередь, это деловые партнеры. Не всегда они приветливы и заинтересованы в заключении сделки или в сотрудничестве, но руководитель обязан вести себя корректно, не поддаваясь раздражению. Следующая категория людей, это руководители различного ранга. Общение с ними должно быть чётким, немногословным, придерживаясь аргументов и фактов. С подчинёнными следует выстраивать доверительные и доброжелательные отношения, ведь достижения организации напрямую зависят от их взаимодействия друг с другом³.

Руководитель должен уметь сам принимать решения, уметь правильно мыслить, поощрять нововведения, находить более эффективные способы для выполнения поставленных целей, а также каждый день посвящать время саморазвитию. Одним из наиболее важных качеств руководителя является умение уверенно и грамотно на публичных выступлениях, быть готовым к риску, быстро находить пути преодоления проблем.

Управленец в рыночных условиях должен быть способен замечать и просчитывать различные вариации действий. Самое ценное - уметь рисковать, но делать это целесообразно, стремится предвидеть последствия совершенных действий. Налаживание хороших отношений с подчиненными, вышестоящим руководством и клиентами - неотъемлемая задача хорошего руководителя. Не обладающий такими качествами управляющий в скором времени теряет доверие у окружающих. Он не может рассчитывать на поддержку от них в любом деле. Также любой руководитель должен знать потенциал своих работников, их индивидуальные возможности как трудовые, так и творческие. Умение грамотно отстаивать свое мнение, либо выбранное

³ Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами/М.,: ИНФРА-М, 2015. С. 62-70

решение должно отличать современного руководителя. Делать это необходимо не только со своими подчиненными, но и с управляющими высшего звена.

На сегодняшний день управляющие должны сконцентрировать внимание на человеческих качествах своих сотрудников, а именно их отдаче и способности решать возникающие вопросы. В современном мире не исключены постоянные перемены, влекущие за собой обстоятельства, при которых руководители должны быть готовыми к проведению организационных и технических реформ, а также к изменению или корректировке стиля руководства. От верного выбора стиля руководства зависит не только авторитет руководителя и эффективность его работы, но и социально-психологический климат внутри организации⁴. Важно отметить, что при эффективной работе всего коллектива достигаются не только поставленные перед ним задачи и цели, но и удовлетворенность работой.

Отсюда следует, что каждый руководитель должен стремиться организовать работу предприятия так, чтобы она наибольшим образом соответствовала потребностям его сотрудников. А также ее активизация и повышение эффективности, что непосредственно влияет на показатели конкурентоспособности. Руководитель, принимающий любые решения, должен постоянно контролировать рентабельность фирмы, проблемы, возникающие у сотрудников и потребителей товаров и услуг, для которых создается фирма.

Вторая глава посвящена психологическим факторам и личностным качествам руководителя как способам влияния на сотрудников. Имидж руководителя определяется как регулятор профессионального поведения как непосредственно самих руководителей, так и их работников. Основываясь на исследованиях особенностей перцептивного восприятия сложившегося образа управленца и подчиненного в компании, руководитель имеет

⁴ Неверов И.В Актуализация приоритетного развития профессионализма руководителя, М., -2017, С. 75-83

возможность корректировать и совершенствовать реализуемый профессиональный имидж⁵.

Менеджер должен помнить, для того, чтобы успешно управлять подчиненными, необходимо обладать двумя основными качествами:

1. Открытость мышления, т.е. руководитель должен быть открыт для восприятия новой информации, не отвергать ее только потому, что она противоречит его знаниям и жизненному опыту.

2. Упорство, т.е. руководитель должен постоянно использовать вновь приобретенные знания в работе. Внедрение новых методов в работе (в том числе и в управлении) связано с возникновением определенных проблем. Именно упорство поможет руководителю успешно преодолеть временный дискомфорт для будущей пользы.

Характер действий, тактика поведения руководителя, обращенные к работнику - это комплекс конкретных мероприятий, процедур, способов действий, стиля общения и деятельности руководителя, обуславливающих эффективность деятельности персонала по выполнению своих профессиональных обязанностей. Основное, что должен вложить руководитель в смысл существования организации - это достижение поставленной цели, путём выполнения задач, которые, в первую очередь, он поставит перед коллективом. При взаимоотношении с коллегами управленец обязан учитывать особенности каждого сотрудника, его индивидуальные способности, уровень образования, а также личностные социально-психологические характеристики (темперамент, эмоциональность, самооценка).

Организационная культура является одним из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников, а её развитие обеспечивает организации приток новых инвесторов, клиентов и сотрудников. Благодаря этому создается солидная репутация всей организации, а, значит, и её продукции. Организационная культура в процессах поведения и

⁵ Клячко Л.М. Законы управления. М.: Ленанд, 2017. С. 110-116

деятельности играет далеко не последнюю роль. Организационная культура - это набор символов, атрибутики, необходимых всему персоналу организации, чтобы иметь общие ценности, цели, взгляды⁶. В основе организационной культуры лежат идеи, взгляды, ценности, которые разделяют все или большинство членов организации. Они могут быть абсолютно разными и зависят от того, что лежит в их основе: интересы организации в целом, интересы ее отдельных членов или их сочетание, из которых вытекают ценности, стили поведения, общения и т.д. Большинство существующих организаций подменяют содержание формой, или вообще не занимаются целенаправленным формированием, поддержанием и развитием организационной культуры.

Каждый сотрудник является сформировавшейся личностью с собственной установкой норм и принципов, поэтому руководителю просто необходимо учитывать особенности каждого и работать над взаимоотношениями внутри организации. Наибольшая результативность достигается в сплоченном коллективе, на что есть несколько причин: есть возможность узнать множество мнений и общими силами прийти к наиболее верному; ощущается поддержка каждого сотрудника, взаимопомощь и сплочённость.

Для руководителя просто необходимо развивать положительные межличностные отношения в организации для сплочения коллектива. Он должен отслеживать психологический климат организации, чтобы не допустить возникновения конфликтов, которые окажут негативное влияние на всю деятельность данного предприятия. Одним из способов гармонизации взаимоотношений с коллегами является совместное времяпрепровождение вне рабочего времени. Довольно частой практикой является проведение тренингов, направленных на работу в команде, где каждый сотрудник чувствует себя неотъемлемой и важной частью единого целого. Так же,

⁶ Грошев И., Краснослободцев А. Ресурсный потенциал организационной культуры // Общество и экономика. 2015. № 11-12. С. 100—116.

положительное влияние на состояние в коллективе окажет проведение времени в неформальной обстановке, участие в развлекательных мероприятиях.

В заключении предложены следующие пути повышения эффективности управления: составление «портрета» кандидата - первый этап решения. Определив необходимость расширения штата, менеджмент компании должен четко понимать, какие результаты от будущего сотрудника они хотят получить. От этого и зависят требования к формируемой вакансии. Поиск кандидатов и проведение отбора - второй этап⁷. Имея «портрет» кандидата, перед HR-менеджером встает задача выбрать из множества резюме наиболее подходящее к данной вакансии, связаться с кандидатами и договориться о дальнейших действиях в рамках отбора.

Рынок труда, как и любой другой, меняется под влиянием спроса и предложения. И если еще несколько десятилетий назад одним из основных ожиданий сотрудников от работы была заработная плата, то нынешнее поколение заинтересовано в перспективах карьерного роста, развитии своих профессиональных навыков и престижности компании, на которой они работают.

Утверждение демократического типа руководства позволит всем сотрудникам более полно проявлять свою самостоятельность и инициативу, не боясь санкций. Улучшение работы PR- кадров в формировании имиджа организации даст возможность сформировать деловую репутацию фирме, повысить рейтинг организации в СМИ, повысить её конкурентоспособность. Повышение уровня эрудированности сотрудников позволит повысить квалификационные навыки персонала, лучше ориентироваться в переменных ситуациях, позволит более творчески подходить к некоторым вопросам. Создание корпоративного кодекса, содержащего почти все известные правила и ценности организации, позволит упорядочить, регламентировать

⁷ Морозова Л.А. Современное прочтение теории государственного суверенитета // Государство и право. 2017. - № 2. - С. 53-59

рабочий процесс, работать организации более слаженно⁸. Установление общих для всего персонала организационных ценностей позволит более организованно обозначить цели для всего коллектива, а также сплотить всех сотрудников. Установление дресс-кода в организации улучшит деловую этику, позволит привлечь новых клиентов. Создание в коллективе атмосферы доверия и сотрудничества позволит новичкам быстрее освоиться в новом коллективе, и хотя бы внешне внести порядок в коммуникации между сотрудниками. Улучшение организации питания работников позволит повысить работоспособность всех членов организации. Повышение степени более бережного отношения к времени позволит более полно исполнять задачи, требующие своевременного решения, улучшит мотивационную составляющую.

Основная задача в процессе управления персоналом заключается в том, чтобы обеспечить предприятие достаточным количеством квалифицированного персонала для решения поставленных задач и получить от него максимальную отдачу при минимизации затрат на него. А также обеспечить достижение такого показателя в области управления персоналом, как рост прибыли в расчете на одного сотрудника, то есть показателя эффективности использования рабочей силы. Цель работы менеджера по персоналу в увеличении этого показателя. Все остальные функции от найма работников до развития корпоративной культуры выступают, как средства для повышения данного показателя.

⁸ Мумладзе, Р.Г. Социология управления / Р.Г. Мумладзе. - М.: Русайнс, 2018. С.34-39