

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Коробкина М.А. - канд.социол.наук, доцент, ФГБОУ ВПО «КубГУ»,
г.Краснодар, Россия

Аннотация. В статье дан анализ проблем внедрения кадровых технологий в практику управления персоналом современных организаций. Объектом исследования выступают кадровые технологии. Предметом: процесс внедрения технологий кадрового менеджмента в практику. В статье дано обоснование необходимости кадровых технологий в практике управления персоналом организации, проанализирована структура кадровых технологий, раскрыты значение и перспективы внедрения технологий кадрового менеджмента в практику управления персоналом современных компаний.

Ключевые слова: *кадровые технологии, процесс внедрения кадровых технологий, кадровый менеджмент, технологизация управления, алгоритм разработки и внедрения кадровых технологий.*

Annotation. In the article the analysis of problems of introduction of personnel technologies in practice of personnel management in modern organizations. Object of research are human technology. Subject: the process of introduction of technologies of personnel management in practice. The article proves the necessity of personnel technologies in the practice of personnel management, the structure of personnel technologies, disclosed the value and prospects of introduction of technologies of personnel management in practice of personnel management of modern companies

Keywords: *personnel technologies; the process of implementing personnel technologies; personnel management; technologization of management; algorithm development and implementation of HR technology*

Практика лучших компаний мира свидетельствует, что технологии нужны в управлении, их следует рассматривать как ресурс повышения эффективности управленческой деятельности. Они направлены на оптимизацию управленческих процессов, на четкое функционирование системы управления. Именно кадровая технология создает возможность тиражировать приемы и методы, многократно повторять их, а также применять в аналогичных обстоятельствах в других социальных институтах и процессах.

Целью статьи является исследование проблем внедрения кадровых технологий в практику современных организаций. Объектом исследования выступают кадровые технологии. Предметом: процесс внедрения технологий кадрового менеджмента в практику. Достижение цели исследования предусматривает решение следующих задач. Во-первых, обосновать роль кадровых технологий в практике управления персоналом организации. Во-вторых, проанализировать структуру кадровых технологий. В-третьих, раскрыть значение и перспективы внедрения технологий кадрового менеджмента в практику современных компаний.

Технологизация кадрового процесса позволяет решить следующие задачи:

- зафиксировать перечень оптимально необходимых функций, процедур, операций, действий, обеспечивающих воспроизводство кадрового процесса, определить алгоритм кадрового процесса;
- обеспечить стандартизацию кадрового процесса за счет сокращения числа структурных элементов технологии, снижения издержек на подготовку персонала, сокращения времени на выполнение отдельных задач;
- четко определить границы действий каждого субъекта кадрового менеджмента в организации, максимально сократить число спонтанных и ошибочных действий;

- по мере освоения первоначально поставленных в технологии задач наращивать сложность и развивать их в меру возможностей субъекта управления;

- повысить уровень управленческой культуры.

Кадровые технологии имеют некоторые особенности: наукоемкий характер, низкий коэффициент гарантированности достижения замысла, что связано с противоречивостью и уникальностью их объекта – человека, и обязательность профессионального исполнения.

Кадровый процесс в организации может считаться технологизированным, если:

- налицо разделение процесса на функции, процедуры, операции, действия;
- существует координация и поэтапность действий, направленных на получение искомого результата;
- функции, процедуры, операции, действия выполняются однозначно.

Существует триада: «технология-метод-методология», высшая сущность которой – «методология». Методология объединяет принципы технологичности, диагностику состояния системы, описание процессов и прагматической ценности. Методология управления - понятие, идущее параллельно со стратегией управления.

Условиями эффективности кадровых технологий является их:

- научная разработанность и методическая обеспеченность;
- правовая определенность и нормативная закреплённость;
- подготовленность субъекта управления к применению технологий и объектов управления к их восприятию;
- документационная целесообразность и информационно-аналитическая формализованность обработки данных;

- учет особенностей применения в зависимости от условий деятельности и личных качеств персонала;
 - обязательность решений по результатам использования технологий;
- материальная обеспеченность.

Кадроведческие технологии, как и всякие другие должны быть востребованы практикой, целесообразны, просты, надежны, экономичны, нормативно обусловлены, удобны в освоении, гармоничны.

Таким образом, алгоритм разработки и внедрения технологий кадрового менеджмента в организации можно представить следующим образом:

1. Моделирование идеального состояния системы управления персоналом.
2. Диагностика реального состояния системы кадрового менеджмента в организации, выявление «болевых точек», уточнение проблем функционирования и развития, целей и задач.
3. Разработка возможных вариантов достижения идеального состояния и выбор лучшего варианта через сопоставление альтернатив.
4. Определение оптимально необходимых функций, процедур, операций, действий, обеспечивающих функционирование и развитие кадрового процесса.
5. Разработка программы технологизации кадровых процессов в организации и внедрение ее в жизнь.
6. Контроль за ходом реализации программы технологизации по ходу внедрения и конечному результату.

Литература:

1. Абрамова М.В. Понятие и содержание кадровых технологий. Российский следователь. 2013. №7. С.37-40.

2. Бахарев В.В. Современные кадровые технологии. Учебное пособие. Белгород, 2011.
3. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы. Монография / [А. М. Беляев и др.]; под ред. А. М. Беляева . Москва, 2012.
4. Гафиятуллина А.З. Моделирование системы управления персоналом в корпорации. Европейский журнал социальных наук. 2012. №2. С418-422.
5. Копылов А.В., Горелова И.В. Кадровые технологии в системе стратегического управления предприятием: практический аспект. [Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса](#). 2013. [№3 \(24\)](#). С. 85-88.
6. Коробкина М.А. Управление корпоративными знаниями в контексте организационного обучения. Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные направления научных исследований 21 века: теория и практика». 2013. № 3 С.124-129