

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Баходиров С.С.¹

Студент Узбекского государственного университета
физической культуры и спорта¹

Введение Управление персоналом представляет собой систему, которая предполагает наличие ряда элементов, неразрывно связанных между собой и находящихся в постоянном взаимодействии. К их числу можно отнести: наличие субъекта и объекта управления; осуществление управляющего воздействия и обратной связи; целенаправленность управления; информационный характер процесса управления; методы и процедуры управления.

В данной системе элементы управления персоналом выполняют определенные функции. Объектом управления системы является персонал (человек – группа людей – весь персонал) предприятия. Это означает, что любое предприятие является индивидуальным: даже имея схожие структуры и цели, люди, занимающиеся их реализацией, далеко, не одинаковые. Управление персоналом осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления (объекты управления, его субъекты, структура, методы и процедуры управления). Построение системы управления персоналом опирается на определенные принципы, которые реализуются во взаимодействии: комплексность, оперативность, научность, специализация, ритмичность и т. д. Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. Методы управления персоналом предприятия подразделяются на три группы: административные (формирование структуры управления персоналом, подбор и отбор персонала и др.), экономические (материальное стимулирование, установление экономических норм и нормативов и др.) и социально-психологические (социально-психологический анализ работников коллектива; моральное стимулирование персонала и др.).

Цель исследования заключается в рассмотрении особенностей управления персоналом в сфере физической культуры и спорта.

Методы исследования Цель управления персоналом необходимо рассматривать с позиций двух субъектов управления персоналом — организации-работодателя и наемного работника. Цель управления персоналом с позиции организации-работодателя состоит в обеспечении эффективности предприятия (например, прибыльности, стабильности предприятия, его адаптируемости к будущим изменениям ситуации) при минимальных затратах на персонал. Для достижения этой цели необходимо решить двудединую задачу: во-первых, использовать персонал в соответствии со структурой и стратегией организации; во-вторых, повышать эффективность трудовой отдачи. Цель управления персоналом с позиции наемного работника состоит в удовлетворении его потребностей как участника трудового процесса: монетарных (таких как оплата труда, дополнительные материальные льготы и стимулы), социально психологических (сюда относятся межличностное общение, условия труда, социальная безопасность, социально-психологический климат), а также потребности в самореализации человека в труде (т. е. в творческом характере труда, возможности профессионального роста, должностного продвижения, признании заслуг, адекватной оценке труда). В зависимости от характера и содержания

отношения к работникам необходимо различать жесткий, мягкий, смешанный подходы к управлению персоналом.

При смешанном подходе наблюдается комбинированное применение мягкого и жесткого подходов к управлению персоналом. Предметом управления персоналом выступают взаимоотношения работников с работодателем в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала для функционирования бизнес-систем. Основные традиции в построении системы управления персоналом: патернализм; эффективная система взаимоотношений; административный контроль; профессионализм; перспективность; стратегичность.

Результаты и обсуждение. Развитие управления персоналом как науки и сферы деятельности шло параллельно развитию общества в целом. В начале этого пути (в XIX в.) затраты на персонал воспринимались как издержки производства, однако со временем стало очевидно, что работник — не просто живой придаток машины, но и личность, ресурс и достояние организации, а следовательно, управление персоналом должно носить стратегический характер. Соответственно развивались и теоретические концепции управления персоналом: управление кадрами — управление человеческими ресурсами — управление персоналом — стратегическое управление человеческими ресурсами.

Для характеристики человека как субъекта трудовых отношений разработан обширный понятийный аппарат. Определены классификация и функции персонала. Сложилось представление о системе управления персоналом, построенной как на общесистемных, так и на специфических, свойственных только этой сфере деятельности принципах. Для упорядочения деятельности по обеспечению эффективного функционирования человеческих ресурсов в организации выработаны методы управления персоналом, позволяющие, во-первых, получать новые знания об управленческих отношениях и системе управления персоналом, а во-вторых, непосредственно воздействовать на поведение персонала с помощью административно-организационных мер, материального и морального стимулирования.

Заключение Для того, чтобы служба управления персоналом могла эффективно выполнять свои функции, ее должен возглавлять незаурядный лидер. Он должен быть знаком с сутью бизнеса организации и должен быть готов к тесному сотрудничеству с линейными руководителями в целях достижения общего результата.

При жестком подходе делается акцент на первоочередность потребностей бизнеса, а наемные работники привлекаются и используются, как того требуют корпоративные планы. Такое управление ориентировано на результат - создание работниками добавленной стоимости.

Мягкий подход к управлению персоналом предполагает создание оптимальных условий для раскрытия потенциала наемных работников и усиления их мотивации к достижениям в бизнес-деятельности. Такое управление ориентировано на формирование и развитие поведения на рабочем месте тех работников, которые привержены организации, адаптивны и обладают высоким качеством (навыков, показателей деятельности и т. д.).

Используемая литература:

- 1 Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018. – 245 с.
- 2 Управление персоналом организации: учебник / под ред. Н.А. Александровой. – Екатеринбург: Изд-во УрГАУ, 2017. 225 с.