

PERSONALMANAGEMENT

*A.A. Matuzko, das 3. Studienjahr
Wissenschaftliche Betreuerin – E.A. Selivanova, Hochschullehrer
Staatliche Universität Polessje*

Das XXI. Jahrhundert ist das Jahrhundert der allmählichen Identifikation und des Bewusstseins der Rolle eines so mächtigen Faktors des Management wie Personal. Alle Ressourcenarten im Unternehmen sind von Natur aus begrenzt. Aber die Zeit zeigte ein einzigartiges Merkmal des menschlichen Faktors – das Potenzial ist fast unbegrenzt, und die Aufgabe des Leiters von jedem Unternehmen ist ständige Erweiterung und Entwicklung.

Personalmanagement ist der Managementbereich, der sich mit den Menschen und ihren Beziehungen im Berufsleben beschäftigt. Dieser Unternehmensbereich bestimmt maßgeblich das Schicksal eines Unternehmens. Nur wer qualifiziertes Personal an den richtigen Stellen sitzen hat, der kann langfristig erfolgreich sein. Personal ist weit mehr als ein Kostenfaktor – es ist der entscheidende Faktor, der über Erfolg oder Misserfolg entscheidet. Effektives Management lässt die Mitarbeiter präzise und effiziente Arbeit des Unternehmens sichern, um die Produktivität zu steigern.

Personalmanagement umfasst:

1. Das Finden und die Anpassung des Personals.
2. Operative Arbeit mit dem Personal.
3. Strategische (nur langfristige) Arbeit mit dem Personal.

Der Eintritt einer Person in ein Unternehmen ist immer mit der Lösung von verschiedenen Problemen verbunden:

- Anpassung des Menschen an die neue Umgebung;
- Korrektur oder Änderung des menschlichen Verhaltens;
- Änderungen und Modifikationen im Unternehmen.

Beim Eintritt eines neuen Mitarbeiters ins Unternehmen sind 3 Probleme zu lösen:

- alte Verhaltensnormen des menschlichen Faktors brechen;
- sich vergewissern, dass man Interesse am Unternehmen hat;
- ihm von den neuen Verhaltensregeln erzählen.

Zu den wichtigsten Methoden des Personalmanagements gehören:

1. Wirtschaftliche Methoden - Techniken und Methoden der Beeinflussung auf einen Vollziehungsbeamten mit Hilfe von einem konkreten Vergleich der Kosten und Ergebnisse (finanzielle Förderung und Sanktionen, Finanzierung und Kredit, Löhne, Selbstkosten, Gewinn, Preis).

2. Organisatorische und administrative Methoden - Methoden der direkten Beeinflussung, die einen richtungsweisenden und obligatorischen Charakter haben. Sie basieren auf Disziplin, Verantwortung, Autorität, Zwang, rechtlicher und urkundlicher Festlegung der Funktionen.

3. Soziale und psychologische Methoden (Motivation, moralische Ermutigung, soziale Planung usw.). Es soll kurzfristige Wirksamkeit von der "negativen" Motivation festgestellt werden.

Überall, wo Menschen arbeiten, gehört die Organisation des Sozialwesens zu den Hauptaufgaben von Firmen, Unternehmen und Verwaltungen. Diese Hauptaufgabe besteht darin, den Personalbestand bereitzustellen und seine Kapazität zu erhalten, was das vorrangige Ziel aller Unternehmen und Verwaltungen sein muss.

Um die Aufgaben und die Organisation der Personalabteilung möglichst optimal durchführen zu können, ist eine Personalplanung von allergrößter Wichtigkeit. Zu dieser effektiven Personalplanung gehören verschiedene Punkte. Einer der wichtigsten Aspekte innerhalb der Personalplanung eines Unternehmens ist die Personalkostenplanung, dann folgen die Entwicklung von Entgeltsystemen, die Entgeltabrechnung und die Entwicklung sowie Pflege von innerbetrieblichen Sozialleistungen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist auch die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerverbänden und natürlich auch mit den Gewerkschaften.

Der wichtigste Mensch im Bereich der Personalführung ist Specialist Human Resources - HR-Manager. Unternehmen senden manchmal Routine-Funktionen von Personalführung den Personalagenturen. Den Personalagenturen können zum Beispiel die Funktionen, die mit der Arbeitsanstellung verbunden sind, vermittelt werden. Aktiv entwickelt sich die Tätigkeit der Personalvermittlungen in der operativen Arbeit des Personalmanagements innerhalb eines Unternehmens. Allerdings bleiben strategische Fragen des Personalmanagements unter der Leitung des Unternehmensmanagements.

Ein sehr wichtiger Punkt für ein Unternehmen ist die Personalbeschaffung. Das Unternehmen kann eine Stellenbeschreibung anfertigen, in der die Stelle schriftlich und neutral beschrieben wird. Über die Stellenbeschreibung kann sich der Bewerber informieren, ob er die Qualifikationen für diese Stelle mitbringt. Es gibt Unternehmen, die sich ausschließlich damit befassen, Arbeitnehmer einzustellen und sie dann als Angestellte an andere Unternehmen weiter vermitteln, das ist zum Beispiel eine Zeitarbeitsfirma.

Personalmanagement ist einer der wichtigsten Trends in der modernen Business-Strategie, weil im heutigen Produktionsprozess die Rolle des Menschen und seiner Fähigkeiten und Kenntnisse, an die immer höhere Anforderungen gestellt werden, erhöht wird.

Um wettbewerbsfähig zu sein und seine Entwicklung zu gewährleisten, muss der Mitarbeiter ständig sein Wissen vervollkommen, und der Arbeitgeber - um dies zu erleichtern, regelmäßig das Ausbildungsniveau erhöhen. Dies sollte im Interesse beider Parteien sein: Die Mitarbeiter können sich voll verwirklichen, um Probleme ihrer Geschäftskarriere erfolgreich zu lösen, und die Versorgung mit hochqualifizierten Fachkraft macht das Unternehmen erfolgreich.