

Секция «Управление персоналом: вызовы времени»

**Актуальность персонального менеджмента в управлении персоналом
современной организации**

Павлова Анастасия Викторовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: PavlovaAV@sra.msu.ru

Ставя на первое место людей, вы никогда не совершите ошибки даже в вопросах делания денег.

М. Маркс, основатель всемирно известной

компании «Marks&Spenser»

Сегодня среди ресурсов организаций на первый план выходят именно человеческие ресурсы. Настоящее богатство компании - это люди, работающие на благо организации, их опыт, знания и навыки. Подтверждение этому легко найти в лозунгах, девизах, кредо многих современных успешных компаний. Например, известнейшая компания «Nissan» использует слоган «Предприятие - это кадры».

Чтобы персонал стал по-настоящему ценным и незаменимым ресурсом компании, им нужно правильно управлять. Кошмар компании - это сотрудник, приходящий только для того, чтобы механически выполнить (или сделать вид, что выполнил) свои обязанности, получить деньги и уйти. Пока у сотрудника не появится внутреннего желаяния и порыва, он не сможет реализовать весь свой потенциал. Именно поэтому многие современные компании для управления сотрудниками и их развитием широко используют методы и приемы персонального менеджмента.

Персональный менеджмент - наука о самоорганизации и самоуправлении человека - область управленческих знаний, направленная на выявление закономерностей успешной реализации целей субъектами деятельности с учетом их индивидуальных особенностей, условий, места, времени и социального контекста [2]. Персональный менеджмент, эффективно внедренный в культуру компании, оказывает благоприятное влияние на развитие организации. *Во-первых*, рационально и продуктивно начинается использоваться самый ценный и невозполнимый ресурс персонала - *рабочее время*. Неудачная организация рабочего процесса (включая рабочее место и множество других деталей) неизбежно приводит к потерям этого элемента. *Во-вторых*, использование приемов персонального менеджмента, как правило, способствует повышению профессиональной компетентности персонала, качественному повышению уровня интеллектуального капитала, развитию самой организации. *В-третьих*, эффективный персональный менеджмент может быть использован для повышения уровня самоконтроля персонала. Важно добиться, чтобы каждый сотрудник хорошо понимал, что именно он делает в компании и почему его работа значима для компании, почему каждому сотруднику необходимо выполнять работу качественно и строго в указанные сроки. *В-четвертых*, внедрение приемов персонального менеджмента в организации способствует «подтягиванию» управленческого персонала и его личностному и профессиональному саморазвитию, более эффективному руководству и принятию более взвешенных решений. Согласно концепции «трубопровода лидерства» Шарана, Доттера и Ноэля [3], до тех пор, пока ты не можешь эффективно управлять собой, невозможно управлять другими. Важен и личный пример - менеджерам необходимо наглядно показывать подчиненным то, к чему нужно стремиться, чтобы быть максимально успешным и продуктивным.

Можно найти множество причин, почему персональный менеджмент так важен в современном руководстве. Самое главное - это та наука, те методы и приемы, которые дают базу для развития организации. Вкладывать средства и развивать то, на чем основывается компания - значит, инвестировать в будущее, в надежное и успешное движение предприятия вперед.

Источники и литература

- 1) Архангельский Г. Тайм-драйв: Как успевать жить и работать. – [б.м.]: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 272 с.
- 2) Резник С.Д. Персональный менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2012 – 559 с.
- 3) Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2 – С. 3–24.
- 4) Ханжина О.А., Гайфуллина Д.Р. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2014. – Т. 66. – № 2.