

3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 396-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 21.07.2005 N 94-ФЗ (ред. от 02.07.2013) "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд"
5. Галанов В.А., Гришина О.А., Шibaев С.Р. Логистика государственных закупок: Учебно – методическое пособие/ Под общ.ред. В.А. Галанова- М.: ИНФРА-М, 2010

УДК 37.022

Глухенькая Нина Максимовна,

кандидат педагогических наук, доцент, nina_max@bk.ru,

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РАЗВИТИЕ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье представлено видение автором развития парадигмы управления персоналом. Современная система управления персоналом (СУП) занимает одну из ключевых позиций во всей системе управления организацией. Парадигма управления персоналом в своей основе содержит определенную модель управления.

Ключевые слова: парадигма, управление персоналом, организация, модель.

DEVELOPMENT PARADIGM OF PERSONNEL MANAGEMENT ORGANIZATION

Glukhenkaya Nina M.

Abstract: In this paper the author presents a vision of the development of human resource management paradigm. Contemporary Human Resource Management System (HRMS) occupies a key position in the whole system of management of the organization. Personnel management paradigm inherently contains certain management model.

Keywords: paradigm, personnel management, business model.

Управление персоналом организации – сложный, но необходимый вид человеческой деятельности, который направлен на решение генеральной цели и поставленных для решения этой цели собственных задач, по развитию предприятия или системы.

«Парадигма (греч. paradeigma – пример, образец) в философии, социологии – исходная концептуальная схема, модель постановки проблемы и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе» [4]. Исходя из этого видения предмета развития парадигмы управления персоналом, автором представлен краткий экскурс становления системы управления персоналом (СУП) в период с начала прошлого века по настоящее время. Известно, что в 1900 году Б. Ф. Гудриг, американский бизнесмен, открыл на своем предприятии «первое бюро по найму работников», а в 1910 году на фирме «Плимитон пресс» был создан «отдел кадров» [2]. Затем, продолжилось дальнейшее развитие «служб управления персоналом». Модернизация производства, развитие технологий оказывали решающее влияние на совершенствование СУП, активно внедрялась система материального стимулирования, найма и отбора сотрудников, разрабатывались регламентирующие документы, постепенно возрастала роль

персонала предприятия, но в тоже время формировался бюрократический механизм управления работниками организации.

Во второй половине XX столетия управление персоналом становится важным фактором, влияющим на эффективность деятельности всей организации или компании, ее перспективным резервом. В настоящий период, в условиях жесткой конкуренции, СУП составляет одну из ключевых позиций управления организацией. Ученые, исследователи, специалисты, занимающиеся анализом кадровой политики, рассматривают управление персоналом и человеческими ресурсами как одну из подсистем, входящих в систему организации, компании, холдинга.

В основе современной парадигмы управления персоналом лежит кадровая политика, то есть «генеральное направление кадровой работы», ее методология и стратегия развития и совершенствования системы управления человеческими ресурсами. Возвращаясь к искомому понятию «парадигмы», можно рассматривать концептуальные теории СУП, ее модели развития, методы исследования или систему методов в определенные исторические периоды. Наиболее информативной, по мнению автора, является представление «моделей развития организации», предложенное Е. Б. Моргуновым [3]. Начинается данный период с модели А. Даунса, называемой «Движение силы роста» (1967 г.) и завершается «Интеграционной моделью» (1983) Р. Куинна и К. Камерона, которая обобщает предыдущие модели развития организации: Г. Липпита и У. Шмидта, Д. Каца и Р. Кана, И. Адизеса и других ученых. Опираясь на представленную «историческую последовательность» американских моделей развития организации «в промежутке с 1967 по 1983 год», можно выделить единую парадигму управления персоналом, которая предшествует современному ее состоянию. Соответственно систему управления персоналом следует обозначить как активно-растущую.

С 90-х годов XX века, на взгляд автора, парадигма СУП видоизменяется, что проявляется в систематизации накопленных знаний и опыта. Одновременно происходит процесс, как интеграции, так и дифференциации различных направлений в кадровой политике предприятий, следовательно, и в системе управления персоналом. XXI век начинает диктовать свои правила. В настоящее время бурно развиваются экономические связи на международном уровне, происходит всемирная глобализация производства, идет гласная и негласная борьба за природные и человеческие ресурсы. Управление персоналом выходит на новый качественный уровень, когда «кадры решают все». Это рождает новые проблемы и задачи, которые следует решать с помощью научных подходов и инновационных методов. Высоквалифицированный персонал становится дефицитным, штучным товаром, в котором заинтересованы не только отдельные организации, но и международные корпорации. Основным критерием становится не количество, а качество человеческих ресурсов. Также следует учесть, что «В общей системе управления предприятием важную, иногда и стратегическую роль играет система управления персоналом» [1].

По мнению А. Я. Кибанова, В. Г. Коноваловой, М. В. Ушаковой: «История управления персоналом как отрасли науки является основой формирования науки об управлении...» [2,9]. Соглашаясь с данным утверждением, можно добавить, что наука об управлении персоналом в настоящий период настолько разветвлена и интегрирована с другими дисциплинами, что сложно определить ее границы. Следовательно, на развитие парадигмы СУП имеют влияние технические, экономические, социальные и другие науки.

Парадигма управления персоналом организации, компании переходит в новое научное русло, которой характерны:

- инновационное многообразие моделей управления персоналом (кадрами) организации;
- качественно-стратегический подход в управлении СУП;
- интеграционно - развивающаяся система методов управления персоналом.

По-видимому, парадигму управления персоналом организаций и компаний в XXI веке ждут неожиданные и интересные изменения.

Библиографический список

1. Глухенькая Н. М., Дубровская Е. А. Подходы и методы для исследования систем управления персоналом // Научное мнение. 2013. № 2. С. 104-108.
2. Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Ушакова М. В. Служба управления персоналом: учебное пособие / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова. М.: КноРус, 2010. 410 с.
3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. М.: Юрайт, 2011. 561 с.
4. Энциклопедический словарь: [электронный ресурс] режим доступа: <http://tolkslovar.ru/p974.html>

УДК 353.1

Громазина Дарья Александровна,
студент, Уральский филиал РАНХиГС, г.Екатеринбург

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены основные проблемы и противоречия, с которыми сталкивается государство, осуществляя политику регионального развития.

Ключевые слова: регион, региональная политика, пробелы планирования и статистического учета социально-экономического положения региона.

Gromazina Daria Aleksandrovna

PUBLIC REGIONAL POLICY: PROBLEMS OF DEVELOPMENT

Abstract: the author in this article describes the main problems and contradictions faced by the State, carrying out the policy of regional development.

Keywords: region, regional policy, problems of planning and statistical accounting of regional social and economical situation.

Сущность понятия «регион» не является однозначным и зачастую определяется задачами исследователя [5, 76-80]. Содержание понятия «регион» детерминируется предметом изучения. В законодательстве РФ регион определяется как «часть территории Российской Федерации, обладающая